

第百六十九回国会

# 参議院内閣委員会会議録第十九号

平成二十年六月五日(木曜日)  
午前十時開会

## 委員の異動

六月三日

辞任

神本美恵子君

補欠選任

鈴木 寛君

武内 則男君

相原久美子君

藤本 祐司君

石井 一君

鈴木 政二君

林 芳正君

六月四日

辞任

相原久美子君

補欠選任

徳永 久志君

鈴木 寛君

神本美恵子君

林 芳正君

鈴木 政二君

六月五日

辞任

築瀬 進君

補欠選任

池口 修次君

鈴木 政二君

中山 恭子君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

岡田 広君

芝 博一君

松井 孝治君

有村 治子君

松村 龍二君

委員

池口 修次君

石井 一君

神本美恵子君

工藤堅太郎君

自見庄三郎君

島田智哉子君

徳永 久志君

委員以外の議員

衆議院議員

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

修正案提出者

築瀬 進君

柳澤 光美君

岩城 光英君

北川イッセイ君

鴻池 祥肇君

中川 義雄君

中山 恭子君

山下 栄一君

山下 芳生君

又市 征治君

宮澤 洋一君

村田 吉隆君

佐々木隆博君

馬淵 澄夫君

松本 剛明君

上田 勇君

町村 信孝君

渡辺 喜美君

山本 明彦君

戸井田とおる君

谷 公土君

宮崎 礼壹君

小林 秀行君

株丹 達也君

参考人

人事院事務総局  
人材局長

内閣府大臣官房  
官民人材交流セ  
ンター及び再就  
職等監視委員会  
準備室長

政策研究大学院  
大学教授

社団法人経済同  
友会副代表幹事  
フューチャリー  
アーキテクト株  
式会社代表取締  
役会長CEO

聖学院大学  
政治政策学研  
究科教授

増島 俊之君

金丸 恭文君

飯尾 潤君

小林 廣之君

尾西 雅博君

本日、政策研究大学院大学教授飯尾潤君、社

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

案を議題とし、参考人の方々から御意見を伺いま

す。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

案を議題とし、参考人の方々から御意見を伺いま

す。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

案を議題とし、参考人の方々から御意見を伺いま

す。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

案を議題とし、参考人の方々から御意見を伺いま

す。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

案を議題とし、参考人の方々から御意見を伺いま

す。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

案を議題とし、参考人の方々から御意見を伺いま

す。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法

団法人経済同友会副代表幹事・フューチャリー  
アーキテクト株式会社代表取締役会長CEO金丸恭文  
君及び聖学院大学大学院政治政策学教授増  
島俊之君に参考人として御出席をいただいでおり  
ます。

この際、参考人の方々に一言ごあいさつ申し上  
げます。

本日は、御多忙のところ当委員会に御出席を  
いただきまして、誠にありがとうございます。

参考人の方々から忌憚のない御意見をお聞かせ  
いただき、今後の審査の参考にさせていただきます  
いと存じますので、よろしくお願いをいたしま  
す。

それでは、議事の進め方について申し上げます。

まず、飯尾参考人、金丸参考人、増島参考人の  
順序で一人二十分以内で御意見をお述べいただ  
き、その後、各委員の質疑にお答えいただきたい  
と存じます。

御発言いただく際は、その都度委員長の指名を  
受けてからお願いいたします。

また、各委員の質疑時間が限られておりますの  
で、御答弁は簡潔にお願いいたします。

なお、御発言は着席のままです。結構でございます。

それでは、飯尾参考人からお願いいたします。

○参考人(飯尾潤君) 御紹介いただきました飯尾  
でございます。

政策研究大学院大学で政治学を研究しておりま  
すので、その観点から、統治機構全般にわたる観  
点から今回の法案について意見を述べさせていただきます  
したいと思います。

初めに、承知しておりますところでは、この法  
案、国家公務員制度改革基本法案、政府提出法案

でございますけれども、衆議院で与野党数多くの政党的賛成をもって本院に送られたと承知しております。私の考え方では、このような公務員制度のような基本的な法律については与野党のできるだけ広い合意があることは望ましいと思っております、今回の運び方は大変喜ばしいことだというふうに考えております。

ただ、公務員制度は非常に幅の広い問題でございまして、私どもから少し拝見いたしまして法案ではまだ網羅していない問題もあるような気がいたします。あるいは、今後、制度を具体的に設計する際に、この法案をどのような精神で考えていくべきかということはまだまだ議論される必要があるように感じておりますので、その点について申し述べさせていただきます。

まず第一点でございますけれども、公務員制度改革というのは非常に幅の広いものだということも御案内のとおりでございますけれども、重要なことは、法律の条文を変えただけではなかなか実態は変わらないのではないかとということを危惧するということです。

例えば、今回の法案では能力主義ということが強調されていると承知しておりますけれども、あるいはキャリア制度ということが批判されているというのを受けての改革であるというふうに承知しておりますが、現行の国家公務員法制内ではそれなりに能力主義も掲げており、あるいはキャリア制度ということは全く現行の法制度にはないわけでございます。法制度にはないにもかかわらず現実はそのようになっていることでございますので、今回も法制度は変わったけれども現実の実態は変わらないということでは良くないわけでございます。その点については一段の工夫が要るのではないかと考えております。

その点では、しばしば法案はこの条文をどうしようという議論に終始することも多いわけでございますけれども、やはりこの法案の精神について、ここにおられる国会議員の皆様方、あるいは

対象となる公務員の皆さん、あるいは国民各層の共通了解をつくる必要があるのではないかと、うふうに考えております。そういう点では、当事者間の合意といえますが、今後は制度を運用する公務員の皆さんにこれはどういう制度なんだということを周知徹底する必要があるのではないかと、うふうに考えます。

しばばよく見られるところは、条文はこうなっているけど、このように解釈すれば従来のままでも大丈夫だとか、そういうふうな行動が見られますので、そうならないように十分な工夫が必要なのではないかというふうに考えております。

その点では、今後も、実はこの法案が成立した後も様々な改革は続くわけでありますけれども、公務員制度いかなるものであるべきか、あるいは公務員はどのような働き方をすべきかということについて国会議員の皆様方の議論が続けられるということが必要ではないかと思ひます。

その際に、これまで報道等で承知しているところでは、どちらかといえば公務員制度については霞が関の幹部の公務員についての議論が中心であったと思いますが、公務員というのは非常に多様でございまして、現場で様々な仕事をしている人たちもいます。そういう人たちにに対してどのような働き方をしてもらうのかということも十分な議論をしていただきたいと思うわけであります。

その点で、しばしば、これは必ずしも国会における審議がそうであるというふうに認識しているわけではありませんが、報道機関等の報道によりますと、改革をめぐる駆け引きが行われて綱引きになっている、押したり引いたりということでありますが、この法案が成立した暁には、そういうことではなくて、総合的にどういう働き方をするのかという具体的なイメージをつくっていくような努力が必要ではないかということが大前提

としてまず申し上げたい点でございます。

それを前提にいたしまして、第二の点でございますけれども、この法案非常に重要であるというふうに私は思っておりますのは、これまでの国家

公務員法制その他では、政治家の方、国会議員あるいは大臣を始めとする政治家の方と一般の公務員との関係について必ずしも十分な目配りがない側面があったのではないかと。ところが、今回の法案ではそういう点について新たな視点を導入しているところが大きいというふうに考えます。

例えば、内閣一元管理ということがしばしば言われておりますし、今回の法案の一つの、内閣人事局の設置などは目玉の一つであろうというふう  
に考えております。ただ、これはどういうことで  
あろうかと考えますと、これまでの法律では大臣  
が任命権者として任命している、ですから政治家  
が任命するんだということ、それを内閣に移すん  
だということでは実は恐らくないということであ  
ります。これまでの法律では大臣は任命するとい  
うことになっておったけれども、分担管理とい  
う中で各省庁の官僚の皆さんがそれぞれ原案をお作  
りになって、そのまま承認されることが大多数で  
あった。これ自体、それぞれお互いの職務を知る  
者が推薦し合うということはある悪いものでは  
ありませんが、余りに行き過ぎて、どうも主導性  
がなくなっているのではないか、その中で内閣に  
らばらになっているのではないかという批判にこ  
たえてこのような法案を作られたというふうに承  
知しております。

しかながら、内閣で管理をしたといつても内閣総理大臣、官房長官がリーダーシップを振るわれるわけですが、それを補佐する職員、これは内閣人事局に所属するんだと思いますけれども、そういう職員がいかなる人であるべきかといふのは非常に難しい問題であります。これは単に忠誠度の高い人を集めてくればすぐにできるというわけではなくて、長期的に制度が安定的に運営されるためには、やはり長年にわたつてどのような人を登用していくのかというのを与野党を通じて合意をつくつていかないといけない、そういう問題であります。そういう点については、与野党を通じてそのイメージを共有して、きちんと、例えば政権が交代しても内閣が交代しても一

定の方針でこれを運用していくという、そういうことが是非とも必要であります。

そういう観点からしますと、実は今回のこのような改革の非常に重要なポイントは、政治家の皆さんと公務員の世界との関係を少し変えようという、そういうことになっていたのではないかと、うふうに思います。どちらかというと、日本の公務員は非常に、諸外国に比しても、例えば政治家の間の根回し等についても非常に積極的であるということが知られておりまして、ただ、それがやや行き過ぎていてのではないか、もう少し政治のリーダーシップを確立すべきだという改革だと理解しておりますが、そうしますと、今回の法案にありますように、公務員の世界について改革をするというだけではなくて、やはり、大変恐縮ではございますけれども、政治家の皆さんの物の決め方についても改革しないとこれはセットになっていかないということになっているのではないかと。これまでどちらかというとやはり官僚の皆さんが丁寧に根回しされることを前提に政治家の方は行動されていたけれども、これからはそうではないということであります。

例えば、これは衆議院で修正されたポイントの一つでありますけれども、政官の接触の管理ということもございます。実は、そういう点から考えますと、日本の官僚の皆さんが非常に議員の方と接触が多いというのは私ども政治学者としてほかの国と比べてもよく知っていることでありまして、どうもちよつとこれは行き過ぎているんじゃないかという感覚を持っておりましたので、接触到に一定の制限を付けるということは私も賛成でございます。しかしながら、政府提出法案にあるように一律に禁止してしまつて大丈夫かということについては危惧の念を持っておりましたので、その点では修正案において、記録にとどめて、接触についての一定の制限を設けるとされたのは非常に妥当だろうと思います。

しかしながら、この修正の趣旨が、接触は実はいいんだ、記録さえすればどんな接触しても大丈夫

夫だというふうには解釈されるのはよろしくないんだらうというふうには考えておいて、これに併せて、余り根回しの必要がなく政治家の皆さんが自律的に意思決定ができるようになれば官僚の皆さんと余り接触しなくても大丈夫だということになるというところが必要でありまして、そうなれば更に次の接触禁止の方に進んでいくということもあり得るんだらうというふうには思っています、この現在出ております法案の解釈についてそういうことを考えたいと思います。

そういう点から考えますと、これまでややもすれば、与野党の間、あるいは与党の中、あるいは野党の中であつても、何かあるとすぐに公務員の方に説明を求められるという慣行があつたというふうには承知しておりますけれども、これからはやや、政府と与党との調整を始めとして政治家の皆様が自ら調整をしていく、あるいは政党内部についても自ら議論をして意思統一を図られるということの重要性が非常に高まっているんじゃないかというふうには考えるわけであります。

そういう点から考えますと、この接触の問題は実は二つの異なった側面があるというふうには考えます。

これちょっと順序が逆になって恐縮ですけど、目的の点から考えますと、一つは、接触制限といふ接点について監視をすることの目的の一つは、大臣が公務員を監督するという側面でありまして、つまり、大臣が公務員を監督するというのは、大臣の意思にかかわらず、しばしば議論をされますように各省庁の官僚が違つて根回しを政治家の間にするというのはよろしくないことだということでありまして、逆にそういう点では、これは公務員が政治的決定に関与するのは好ましくない、政治的中立であるべき職員がそういうことをするのは好ましくないという趣旨だと思ひますが、そういう点から考えると、相手方の政治家も行政に不透明な介入をすることがやはり具合が悪いというということとセットであらうというふうにも考

えますので、その点についての理解も必要だらうということでは、官僚側だけではなくて政治家の側の態度も問われているということをお願いするわけでありまして。

そういう点から考えますと、実はこの裏側になつていく問題は、国家公務員の政治的中立をどのように考えるのかということとございまして。政策立案に関係しますと、大臣の下に、大臣は政治家であることがほとんどでありますし、内閣は政党内閣制でありますから、議院内閣制の下では政党内閣制となりますので、一定の方向性が出てくるのは明確であり、企画に關する職員といふのは政治的に中立だといつても、それは限度があるのは明確であります。

しかしながら、じゃ、官僚の方がほかの独自の政治的な意思を持つてよいからというところではないということになつてくると、その仕方の問題を考へていくということになつてくると、官僚の皆さんも政治的中立であつて、そして技術的、専門的な見地においては政党からの意見であつても自らの意見をきちんと述べるというふうな意味での政治的中立の保障の措置も、またこれと、接触禁止とともにセットとしてならなければいけないのではないかと。従来、法律では抽象的にそのようなことが述べられておりますけど、どのように具体化するかとこの今後の課題だらうというふうには考へていくわけでありまして。

次の論点に移りますが、次の論点は、実は第三の論点は、それをもう少し具体化したときにどういうふうになるだらうかということとござい

ます。これまで、どちらかというと官僚の皆様が、あるいは公務員の方々が政治家の皆様に対していろいろな不当な影響力を行使しているのではないかと議論が多かつたかと思ひます。じゃ、逆に言うと、そのような影響力を行使しなくなつたら公務員の皆さんはどんな仕事をするのかという具体的なイメージをこれからつくつていかないとはいけないんじゃないか。つまり、政治家の方と公務

員の方との仕分、先ほど少し申しましたが、そういうことを考へていくということになつてきます。

そういうことになつてきますと、やはり今回の法律が前提としておりますのは、これまで日本の行政は、どちらかというと行政が自律的に、例えば省庁間調整も官僚の方が中心、公務員の方が中心になつて調整するというのがよく普通、それがまたもつてから政治家の方は物を決められるということが普通であつたというふうには思ひますが、そういうことも内閣レベル、政治家レベルで省庁間調整も積極的に行つていかないとはいけないんじゃないかというふうには考へるわけであります。

あるいは、そういう点から考えますと、大臣の役割が増大しますし、あるいはそれを補佐する、政治家側で補佐する副大臣、政務官の役割の向上といふのが是非とも必要でありまして、ややもすればこれまで、もちろん御努力はしておられるわけですが、副大臣、政務官の仕事はやや儀式的なものになる傾向があつたのではないかとこのうううに危惧をしておりますので、その点の充実といふことを具体的な場面考へていく必要があるというふうには考へます。

あるいは、その点から考えますと、これも申し上げにくいことですが、国会対応についても何らかの合理化が必要な場面に来ているのではないだらうかというふうには考へまして、やはり政治家が責任を取つて行ふべきことと、公務員の方々が準備をするといふことの仕分、やはり政治家の方は、大臣はやはり政治家としての責任で答弁などもされるし、そういうことでもある。あるいは、しかし調査その他に必要な資料は役所の側で準備されるというのも当然でありますけれども、それもアドホックではなくて、例えば公文書管理法その他の整備も進められていくと聞きますけれども、あるいは情報公開制度その他を使つて、やはり必要な情報がいづつでも準備されるという、そういう行政機構の体制づくりも必要ではないかというふうには考へます。

そういうふうには考へますと、先ほど少しお話をしかけたけれども、大臣の下で企画業務に携わる職員と、それから専ら政策の執行、運用に携わる職員ではややや対照に差があつてしかるべきではなからうかというふうには考へまして、現在のところは公務員として一くくりになつておりますけれども、その点についてのやはり考へ方が必要で、大臣や副大臣を専ら補佐するようなそういう役割のもの、あるいは公正中立に行政事務を執行するといふ役割については、行政組織の面でも何らかの手当てが必要なんではないかというふうには考へるわけであります。

それがより深刻だといふふうには私考へますのは、今回の法案の中に外部からの登用を容易にするような、そういう発想もございまして。しばしば議論されますように、政治的任用が日本には少ないといふことは私も賛成でございまして、外部から政治家と政治的意思を共にする方を登用されるというのには非常に重要なことだといふふうには考へておりますけれども、そういう職員と一般の職員との関係はどういうものであるかといふことについても議論が深められる必要があるだらうというふうには考へていくわけとござい

ます。その次の論点に移りますが、そういうふうには考へますと、実はこの法案の最も重要なポイント、やはり公務員の身分保障と能力主義その他の関係をどのように考へるのかといふことではないかというふうには考へます。そう考へますと、実はこの法案を拝見いたしますと、幹部職あるいは管理職という言葉において、やはり一定の職員についてはこれまでとは違つた形の処遇をしないといふことではないかという考へ方になつてい

るだらうと思ひます。時間もありませんので簡単に申し上げますと、やはり新しい幹部職といふのは、これまでの御議論なども記録を拝見いたしますと、幅を持たせて身分保障しよう、つまり、例えば事務次官であるとか局長であるとかいうことになる、いったん任命されるともう全く降格はないというのではな

くて、ある幅の中で処遇されるんだという議論がされていると思いますけれども、そういう点から考えると、やはり昇任であるとか降任であるとかいうものの解釈をどのようにするのか。

現行法制でいうと、給与法の格付というもので非常に細かな格付がなされておりますけれども、そのようなことがよろしいのかという点、やはりそうではないのかと考えます。そういう点でいうと、やはり身分保障というのは幅のある身分保障であって、その中で上下のポストに任ぜられるという制度を積極的に設計する必要がある、その点では、やはりこれまで国家公務員法制の中では公務員の格付は余りなく、給与法に頼っているという現状を変えていく必要があるんじゃないかと思ひます。

これは、これまでの法案の審議を拝見いたしました。幹事職については随分そういう議論がされているように思ひますけれども、やはり課長職その他を対象とすると認識しております。管理職についてもやはりそういうふうな理解をする必要があるんじゃないだろうか。あるいは、キャリア制度の見直しというのを考えると、管理職になるときに再選抜制度があつて、その上での身分保障だということふうな制度設計も今後必要であらう。

あるいは、そういうふうな能力主義の人事を行つていくということになりますと、人事評価機能を強めなければいけないということで、意識的に育成しなければいけない。やはり日本の民間企業と比べても、日本の官庁は、そういう人事評価機能についてはやや手間を省いて、それでも大丈夫な人事制度を持っていたと認識しておりますので、意識的に育成する。あるいは、それに対して能力主義の人事を行えば不満も出てくる、こうなつてくると公平機能が出てくる。あるいは、政治家が判断するとなると政治的中立を侵すということも出てきますので、政治的中立を守るための組織的な手配、現状でいくと人事院がそれに当たる役割でございますが、これまでそういう機能については余り議論をされていらないように思ひます。

ので、これからは積極的にそういう機能についても配慮すべきであらうというふうに思ひます。それから、最後、五項目でございますが、今回の法案では必ずしも明確でないところがあるというふうにも認識しておりますけれども、いわゆる退職管理の問題については今後議論を深められて、法的な措置をとられるべきであらうと思ひます。

報道等でも、あるいは国民各層でも大変関心の高い問題でありますので、これは政党によつて様々な立場の違いがあるということも私は承知しておりますけれども、それはやはりどちらかの議論の決着の付け方が必要であらうと考えます。早急に与野党で合意をつくるのか、あるいはそうでなければ、有権者に総選挙においてどのような方針で臨むかということを選択してもらう。どちらかを選ぶということについて、早急に方針の整理が必要であらうと考えます。

そういう点から考えますと、やはりこの退職管理の問題は現状で動いている問題、天下り等、言われるような問題もありますけれども、それを全体としてシステムとして移行させるためにはやはり総合的な制度設計が必要で、いかなる方策を取るにつけても、やはり公務員の生涯的な身分保障ということとセットで何らかの議論がなされるべきだということふうに考えております。

時間でございますので、以上、最初の意見の表明を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○委員長(岡田広君) ありがとうございます。次に、金丸参考人にお願ひいたします。金丸参考人。

○参考人(金丸恭文君) フューチャーアーキテクトの金丸でございます。

お手元に今日の私の意見を説明させていただくのにレジュメを用意させていただきました。またあわせて、今日の説明の中に登壇いたします、私が経済同友会の中で行政改革の委員長を務めました昨年の四月にまとめた提言書を御参考のため配

付させていただきましたので、後ほどまたゆっくり御覧いただければと存じます。

最初に私の紹介でございますけれども、私は、会計専門のサービス提供会社、その後転職をいたしました。ハイテク企業のベンチャーに勤めまして、十六ビットパソコンの設計、開発のチームを自ら率いまして、その後は、そういう先端技術を是非経営の現場に生かしていただきたいということで、徐々に、いわゆる上流工程と言われる経営コンサルタント的な要素も併せて事業に組み入れた形で、一九八九年、ちょうどベルリンの壁が崩壊をする映像が一九八九年十一月に流れておりましてたけれども、そのときに会社を、私ともう一人の技術者一人加えまして、二人で会社を起こしました。主に経営戦略をデジタルネットワーク化する、あるいは経営戦略とIT戦略を一体化をする、あるいは事業を展開しております。九九年に店頭公開をし、二〇〇二年に東証一部に上場し、現在に至っております。

二〇〇四年より経済同友会副代表幹事を拝命いたしました。最近では外交・安全保障委員会、そして行政改革委員会の委員長を担当いたしました。本年度は政治委員会の委員長を担当しておりますので、今後ともよろしく願ひいたします。

公務員制度改革とのかかわり合ひは、今申し上げました同友会におきまして行政改革委員会委員長として提言をまとめたことと、そして昨年は、官民人材交流センター制度設計に関する懇談会の委員として報告書の取りまとめに参画しております。そういう経緯があつて今日お呼びいただいたんではないかというふうに理解をしております。

今日のレジュメに沿ひまして、この後説明をさせていただきます。同友会の提言につきましては、今お手元にある資料で配付しているわけでございますが、何分時間があるまいとポインツの説明を、私が自分で外部のコンサルタントとして、いわゆる企業の経営戦略をIT化をするという、仕組み化をするということをお手伝いをして

まいったこれまでの外部コンサルタントとしての経験と、及び、ゼロベースで二人から、現在はまだ小さいのでございますが千二百名ぐらいの会社で育て上げるために、これまで私自身も組織の運用の在り方について自分も悩んで、いろんな試行錯誤で制度を変えてきたり、失敗をしたり成功をしたりしてきたこととございますので、そういう中からの実務経験を踏まえた上で御説明をさせていただきます。

私は八九年に会社をつくつたわけでございますが、その後、御存じのとおり経済はバブル崩壊をして、グラフにするとどんどん下がっていくという中、会社を経営をしてみたいました。ちょうどその九〇年代に、これは世界中の経営者が同じような思いでいろんな議論をしたわけでございまして、それは、経営戦略の真髄は何かということとございまして。いろんな議論をした結果、結局のところ行き着いたことは、これは陳腐化しないキーワードと言われておりますけれども、これは生物学的には当たり前の、時代の変化に対応することとございまして。

今申し上げたことに加えて、一九八九年というこのころにつきまして、実はもう少し違う視点で新たな息吹が生まれてまいっております。それは、技術革新でございます。大きなコンピュータでしか処理ができなくて、大きいコンピュータから情報を取り出して、それこそ縦でしか仕事ができないうような仕組みを支援するような技術の制約があつたところから、安価でコンパクトなコンピュータをつなぎ合わせて仕事ができるという技術革新が、ちょうどこのころ合ひよくございます。このころに大きくマーケットに登場したわけでございます。一九八〇年代は、パソコンで一台で同時に複数の処理ができないう技術制約でございました。九〇年代に入つて、例えばネットワークで通信をしなうがプリントアウトをするとかというものが、いわゆる安価な標準なソフトウェアを手に入ればそういうことが可能になったのもちょうどこのころでございます。

ですから、そういう意味では、この技術革新とそれから世界の経済状況の激変に対応するために民間の方ではいろんな改革を行ってきたわけですが、日本も、日本の国の改革というのはそういう意味では取り残されているのではないかと、そういうことが私たちの問題意識でございました。そういう意味では新しい時代に対応した新しい中央政府が必要ではないか。そして、新しい政府というのはどういうイメージかというと、分断されているのではなくて、連携をし、連動して、今まで以上に質の高い戦略と実行が求められる。新しい政府には今まで以上に改革の志と能力を有した有能な人材を官民間問わず結集させるべきではないかということが私たちの問題意識でございました。

しかるに、その中央政府の再設計を行う際には設計思想が必要でございまして、これも議論の末、お手元の資料にございまして、七点挙げました。

一番目でございますが、まずは戦略性。これは、政策立案能力を高めることを通じて、日本オリジナルな絶対価値と諸外国と比較をした相対価値の向上、これを共に戦略性を高めて実行するというところでございます。

二番目は先見性。これは、長期ビジョンを踏まえ、現在価値より優先するのは未来価値であるというところでございます。

三番目、全体最適性。これは、多分いろんな議論が分かれるところになりますが、バランスを取らなさいいけないわけですが、戦略的に統合しなさいいけないものと戦略的に分散しなさいいけないことを正しく分けるということでございます。しかも、これは国益に直結しなさいいけないことでございます。

四番目、これは、九五年ぐらいにインターネットという技術が世界的にどんどん活用の時代に入ってから大きく変わりつつあることでございますが、時間軸というのがより付加価値が高まったわけでございます。リアルタイムで情報交換をこれほど安価にできるというのは今までコンピューター業界は提供できなかったわけでございますが、インターネットの出現によってリアルタイムの交換ができましたので、俊敏性という時間軸が付加価値に大きく加わったわけでございます。

五番目は、これは、国民から見ても共感を覚えるような説明であるとか共感を覚えるような開示というものが必要でございまして。本誌には、これと併せて競争と意思やりの両立を図るということを書いてございまして。

六番目、サイクル性。これは、スパイラルにPDCAサイクルを確立をし、年々いろんなことが向上していくということでございます。

七番目、バランス性。必ず、今や企業経営におきましては、内部監査、外部監査、さらに内部統制ということを要求されておりますので、中央政府におかれましては、チェック・アンド・バランス、いわゆる内部監査と外部監査、継続的に健全性を担保する仕組みというのが新しい中央政府には盛り込まなければならぬのではないかと、いうことを思想と掲げました。

次は、まとめ上げた提言のポイントでございます。一番から九番まででございます。

重要な国家戦略を企画立案する機能は総理直轄組織とする。執行組織と戦略組織の役割分担でございます。これは添付の資料の中に図式がございまして、御覧いただければと思います。二番目、幹部職員の一括採用。三番目、局長級以上の政治任用。四番目、内閣への出向者の増強。五番目、省庁間の人事交流の強化。六番目、民間人活用、官民交流の促進。七番目、労働基本権を付与し、身分保障の撤廃。八番目、早期勲褒退職の廃止と役職定年制導入、いわゆるあつせんによる天の下の禁止と再就職の管理監督組織の内閣への設置。九番目、職務・職責主義とマニフェストに基づく政策達成の評価、処遇。こういうようなポイントを掲げたわけでございます。

次に、今回の法案に關しましての評価でございますが、今申し上げました同友会提言の主要内容はほぼ盛り込まれておりまして、そういう意味では

は私自身も高く評価しております。是非、今国会で成立をしていただきまして、大いに先に、早く正しく進んでいただきたいと思います。次第でございます。

次でございますが、これは先ほど飯尾先生も述べておられましたけれども、法案成立プロセスに対する評価でございます。これは、日本社会全体でこの評価はきつちりとしなければならぬんじゃないかというように私自身は思っております。いわゆる自民、公明、民主の三党での協議がまさしく与野党の枠を超えた政治主導であったことというのは、これは私自身も初めて拝見をさせていただきまして、感動もいたしました。また、修正内容につきましても、政府原案をできる限り明確になさろうとされていることが読み取れましたし、それから結果、いわゆる人事権等のことにつきましても、私自身は進化したのではないかと、いうことで、これも併せて評価をしております。

今後の重要課題と要望でございますが、これは皆さんがおっしゃっていることでございますが、これは改革の終わりではなく、あくまでも始まりでございますので、今後が更に重要でございます。

重要なポイントは幾つかございますが、一つは、基本理念がまず、これから時間軸の中で損なわれないことでございます。また、今回、大きく人事権と言われる権限が移転するわけですから、権限の移転には初期エネルギーが多く掛かるわけでございます。改革が成功するかしんないかはこの初期に懸かっているわけで、内閣人事局とかいろんな組織が今計画されているわけですから、こういう組織を支援する、私は、初期段階におきましては特に特別体制が必要ではないかというふうに考えております。その後、これは初期段階ではそれほど必要でないかもしれませんが、というのには前に進まなさいけませんので、権限の移転に成功した際には、これは多くのこれまでの企業がそうであったように、人事局、人事

の権限を集中させるということは、それはある意味では肥大化あるいは別の権力化をする可能性がありますので、いずれ権力の行使につきましましてはそのチェックが必要になるというふうに思っております。

二番目でございますが、国家公務員制度改革推進本部事務局という、この設立のお話でございます。このチームこそ政治主導かつ最適チーム編成へ是非コミットメントをしていただきたい。改革推進の志があり、能力を兼ね備えた人材を政府内外からは是非公募をしていただきたい。また、若い方々は、上長に遠慮なく私は手を挙げていただきたいというふうに思うわけでございます。また、上長は手を挙げさせやすい環境を是非つくっていただきたいと思っております。

次でございますが、これは当たり前のことと言われるかも知れませんが、あくまでも国家戦略の責任者は総理であるべきだというふうに考えてございます。内閣官房というのは非常に国民から分かりにくい名称でございますので私どもは国家戦略本部というふうに名称を付けさせていただきますが、国家戦略本部長はあくまでも総理でございます。

次に、その総理を支える国家戦略スタッフは、これはオールジャパンチームを形成していただきたい。これはサッカーと同じで、これはもう勝たなさいいけないわけですから、勝つためには質と量併せて必要だと。今、特に量的な人数のことが先行するんですけれども、勝つためにどんな機能を統合すればいいかというこの御議論をしていただいて、それが実行できるには何人必要かというの、これは国民から見ましても投資をしてもリターンがあり得るということでもあります。また、これは時間軸が必要ですが、ブルも含めた代替チームというふうなもの、これは日本社会全体の理解とかも含めて必要なことではないかというふうに思います。

権限と責任の明確化。これは、いずれいろんな議論が詳細化されていくわけですが、今

のところ、拝見しておりますと、だれにどんな権限があるのかという議論が先行なさっております。権限というのは一方で責任とワンペアでございます。これは責任はだれにあるかという方の議論をしていかれた方が私どもとしては分かりやすいんじゃないかと思っております。

それから、次でございますが、今後も、制度といいますが組織改革というのは、都度、今後は、お隣の中国等の熾烈な競争を考えますと、冒頭申し上げました、変化に対応させるためにはタイムリーに組織も変えていかなきゃいけませんので、これ変えるのに物すごいエネルギーを使っているから、これ他国から見たら、これはもう最も、何というんでしょか、都合のいいところに我々はいらぬのでございまして、今後は是非、組織改編に要する手続等の簡素化等がなされればというふうに思う次第でございます。

最後になりますが、公務員制度改革の次は政治改革というふうに言わせていただきます。

今回のこの改革法案に基づきまして、いわゆる志のある公務員の方々にとって国益追求のための職務が遂行しやすくなり、今度はそういう日の丸官僚の方々が政治家の方々が政治主導と称して有効に活用できる環境が今までは前進をするわけでございます。国家公務員の皆様も、是非今後は日丸官僚に対しては、日の丸議員がたくさん輩出されるような環境づくり、あるいは何か仕組みづくりを是非ともまた今回なされました超党派による政治主導におきまして是非実現していただきたいということを最後にお願い申し上げて、私の意見を終了させていただきます。

どうも御静聴ありがとうございました。

○委員長(岡田広君) ありがとうございます。次に、増島参考人をお願いいたします。増島参考人。

○参考人(増島俊之君) 御紹介にあずかりました増島でございます。

私は、現総務省の前身であります総務庁、更に

その前身の行政管理庁というところで長く行政改革の実務家として働いておりました。その後、大学で研究者として行政改革、歩みをたどってまいりました。

ちょうど今から五十年近くも前になるわけですが、第一、第一次臨時行政調査会というのがございまして、佐藤喜一郎という方が会長でありましたけれども、十六項目にわたります包括的な行政改革の提言をいたしました。その後の約半世紀の行政改革の歩み、それはしばしば挫折の歴史の批判もありましたけれども、しかし、総定員法の制定、そして定員削減計画の非常に系統的なそういう実施、国鉄、電電の民営化、あるいは透明性を飛躍的に拡大するための行政手続法とか情報公開法の制定、それから繰り返し今着実に進んでおります地方分権の推進、それから内閣機能の強化、中央省庁の半減、郵政民営化など多方面にわたります大きな前進を遂げているというふうに考えております。

国民はひたすらその前進を求めますので、常に厳しい批判をいたします。そのような批判はより深い改革のために常に大切なことであると考えますけれども、様々な改革に従事してこれら数多くの関係者の方々の努力にも敬意を表したいと思います。なぜならば、新しい改革といひますのは、これまでの改革の基盤の上に積み重ねられていくものであります。国家公務員制度改革もその延長上に存在していると理解しております。

行政改革の対象領域に着目して分類しますと、規制緩和を中心とする官民関係、地方分権に代表されます。地方関係の改革、さらに政官関係の改革があります。橋本内閣が提案して二十一世紀初頭に実現しました内閣機能の強化及び中央省庁半減等の改革は、政官関係の改革としての色彩を強く持っていたと考えております。今回の国家公務員制度改革もその一つであります。同時に、天下り問題を含む公務員制度改革はこれまでの諸領域の改革と密接に結び付いていると考えております。

政官関係という観点からとらえますと、一九九三年の連立政権の誕生は非常に画期的であったと思います。たまたま私はそのときの総務庁の総務事務次官をしておりましたけれども、その大きな影響力というものに非常に強い印象を持った覚えがあります。連立政権の誕生及びその後の連立政権の歴代内閣、連立政権の運営、さらに内閣機能の強化、中央省庁の半減等の改革は、それまでの政官関係というものを一変させたと考えております。ですから、今回の改革の意図は官僚主導の打破というよりも、政治主導のより確実な実施という方が事柄の本質を表しているのではないかと考えます。

官僚制改革に当たって、今回の法案の冒頭に、国民の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めて、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行するということを確実なものとするをねらいとして注目しております。官僚制のゆがみが生じないようにするためには、行政組織がゆがんだ人間を作り出すようなことではなくて、いかに健全な人間を認めるような組織とすることができるといふ視点が必要であります。

私は、日本の官僚組織は優れた特質を持っていると考えております。同時に、健全な組織となることを妨げている、そういうものもあると思っております。このようなゆがみをなくするための対策として、今回の法案によりまして、各省におけるいわゆるキャリア公務員についての身分制の特権官僚人事の運用の改革、優れた人材を確保するための試験や登用に関する工夫、各省人事に関して政府全体の観点からの内閣人事局による積極的な関与などが定められており、高く評価したいと思っております。

これらの改革は適切な実施によりいろいろな成果を上げ得ると考えておりますが、今回の法案が国民の行政官に対する不信感をもたらしつつある象徴的な天下り問題に対する対策としてどのような方策を提供しているのかということは、よく吟味

をしなければならぬのではないかと考えます。その点に関連して私見を述べさせていただきます。

私は、十年前、一九九八年三月二十五日でございますけれども、衆議院決算行政監視委員会の天下り問題等集中審議の際に参考人として公述の機会を与えられましたが、その際に、対策として、一つは役所の人事当局は一切退職あっせんをしない、二番目は定年を六十五歳とする、そして三番目はもつと機能的な組織観を徹底するという三点を申し上げました。その当時は私の友人などには実現不可能なことを言うというようなことも言われましたけれども、十年を経た現在、さきの国家公務員法改正によって、すなわち役所の人事当局は一切退職あっせんをしないということが定められ、今回の法案によって定年六十五歳とするその方向が明確に定められたということを大変評価しております。

この三番目につきまして、もつと機能的な組織観ということでございまして、法案の第五条において、幹部職員、管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給を適切に行うことができるといふ弾力的な措置を講ずるということに注目すべき規定が入っております。

今回の法案の成立後の今後の公務員制度の運用というものを考えますと、役所で働く行政官は基本的に六十五歳まで働くようになるというふうに考えます。もちろん民間で働くような方もたくさんおられると思いますが、全体的なイメージ、すなわち、この法案が成立しまして、そして経過的な期間も経過しまして、それを踏まえて全体的なイメージとしてはどうなるんだらうかということと考えますと、六十五歳まで役所で働くようになるというふうに考えます。

今までは、局長や部長が一定年齢になりますと昇任するか退職するか選択になります。そして、多くの方々が役所の人事当局の勧奨退職と再就職あっせんを受けて、そして民間に就職するというところでございました。組織の中で、局長や部



長などの管理職に若い最優秀の人材を抜てきする、そういう必要性は今後ともあることでございます。それは、そうでなければならぬと思います。それから、その必要は変わらないと思います。

しかし、役所の人事当局は再就職あっせんをしないということになる場合には、従来のように、一度幹部職員になりますと以降はその身分的な地位が保全されるというような考え方、それは撤廃しなければならぬと考えております。そうでなければ人事運用が成り立たないと思います。

新陳代謝を図るためには官民交流人材センターがあるという考えもあるかもしれませんが、これからは人事当局は再就職あっせんにかかわらないのですから、これまでのような新陳代謝を図ることはほとんどできないと考えます。これからは管理者から別の仕事に変わるという考え方が必要ではないかと思えます。そのような点から考えますと、先ほど私が大変注目している規定であるとして申し上げましたが、幹部職員、管理職員内の弾力的な任命の規定も、なぜ幹部職員の範囲内、なぜ管理職員の範囲内と規定しているのかなど、これも疑問に思います。

例えば、高等学校のある校長が四年間働いた後も、なお定年までの時間があるとして、それまで四年間校長として終わりまして、そしてその後は従来担当していた自分の国語の、あるいは英語の担当教員に戻るといふようなことが普通のようなことにならないのかというふうに考えます。周りの人も校長のお仕事御苦労さまでしたと受け入れる。管理者としての職務内容及び責任は他の仕事に比して重いから、それは高い給与を受け取るのは当然であります。しかし、一般の教員と同じ立場になったら当然給与は下げる。民間企業では管理職が指導役などの非管理職に変わったたり、病院で看護師長が一般の看護師になって働くということはよくあると聞いております。一般の役所でも、局長の仕事は数年間行いました後に更に定年まで年数が残っているような場合に、そして引

き続き公務を希望する人には、例えば当該組織の大学の教官に任命するようなことがあつて当然いいんじゃないかというふうに思います。

各省大学の教授は、現在、課長補佐クラスの人が就任していますけれども、各省の職員を育てるという重要な任務は、当該省のすべてに通曉した最優秀の人材が当たるのが理想です。局長を経験した人が、これまでの知識、経験を生かして、警察大学校教授、自治大学校教授、国土交通大学校教授などとして教壇に立てば、それらの研修所は飛躍的に充実したものとなります。研修生は、それらの局長が、あるいは部長が蓄積した知恵を学ぶことができます。また、地方支分部局長の人事でも、本場の意味で管轄地域の代表者として本省局長の経験者を充てることができれば、当該組織の機能がより的確に果たされ、職員のモラルも高まるのではないかと思います。

さらに、局長などのポストに就いている人の中には、外国制度の研究や事例研究が得意の間も非常に多いですし、国民に直接接するカウンセラーとか行政相談のアドバイザーのような仕事に本当に好きだという人もいます。

このようなことを申し上げますと、不可能なことを言っているなどというふうに思われるかもしれませんが、私も、コロンブスの卵のようなものだと思えます。最優秀の局長が一つのモデルをつくられば、多くの人は皆そういうものだと思えるのではないかと思います。

ただ、局長や部長を経験した人を他の職に任命する場合には、任命権者が、不利益処分としてではなく、そのような人事措置を講ずる権限を有することを法制上明確にする必要があるのではないかとこのように思います。

以上に述べてきたような人事を実践する場合に、職員にも人事当局にも機能的な組織観が徹底していなければなりません。すなわち、組織が一定の働きを持った職によって構成されており、それぞれの仕事は、職務内容に違いはあり得るものの、皆責任があり、やりがいのある存在である

という認識の確立です。

大変興味深いことなんですけれども、機能的な組織観が徹底している例として、拝見していますと、政党の幹部登用があります。幹事長、総務会長、政務調査会長などの要職に人材が登用されると、その人材が若手であっても、すべての党員はその職務の重要性を認め、当該幹部は強い権限を行使します。しかし、その職務を離れると平の党員に戻ります。そのことについてだれも異議を唱えません。このような機能的な組織観がこれからの役所には必要なのではないかと思えます。

最後に、この法案審議をしてくださっている国會議員の皆様にお願ひしたいことがあります。

それは、各大学では非常に多くの最優秀の学生が、依然として行政官の仕事を生涯の仕事とするために一生懸命に勉強しております。どうか、そのような学生を落胆させ、希望を失わせるようなことがないようにしていただきたいと強くお願いしたいと思えます。

また、人事院の最新の調査によりますと、現職の公務員に、あなたはなぜ公務員になったのかと問いますと、七〇％は、公共の奉仕がしたいから公務員を志望したというのが理由となっております。このような公務員が生涯誇りを持って生きることができるよう仕組をつくり維持すること、これが大切であると思えます。この法案の冒頭にありますように、世の中のために働くことを誇りとする行政官をたくさん生み出すような仕組みをおつくりいただきますように強くお願いしたいと思います。

ありがとうございます。

○委員長(岡田広君) ありがとうございます。

以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

これより参考人に対する質疑に入ります。  
質疑のある方は順次御発言願います。  
○松井孝治君 民主党の松井でございます。  
今日は、飯尾先生、そして金丸会長さん、増島

先生、大変貴重な御意見をありがとうございます。また、本当にお忙しい中で、急な日程設定にもかかわらずおいでいただきましたことも含めまして、感謝申し上げます。

非常に貴重な御意見をいただいたので、二十分という中ではなかなか論点、尽くせないんですけども、飯尾先生から、いろんな調整事務ももう官僚に今まで政治は丸投げし過ぎていたんじゃないか、それで、官僚も行き過ぎがあったかもしれないけれども、政治家が汗をかかなさ過ぎたところがあるんじゃないかという御指摘をいただきました。また、金丸会長さんには、やはり政治家あるいは官僚の権限と責任の明確化ということも必要じゃないかという御指摘もいただきました。

日本特有の政府・与党二元体制の中で、政治家は都合のいい部分だけ口を出し、裏で権限を行使し、それは内閣の中の立場を持たずにやるものだから責任は逃れるというような部分が政治家自身がかつぱり猛省をしなければいけないのではないかと私も考えております。そういう意味では、最終的な法案の中には入っていませんけれども、私も、部会その他で外野席から自らの責任が問われないようなところで行政に働きかけをして、職務権限も明確なまま行政に働きかけをしていくという、この点はしっかりと正さなければいけない。そのためには、飯尾先生からお話があったような調整事務をしっかりと政治家の責任で、もっと行政庁の中に入って自らの職務権限の中で行うという体制が必要だと思っております。

飯尾参考人、金丸参考人にお伺いしたいんですが、その意味で、今後の課題という中の一つだと思っておりますが、例えば副大臣、政務官の増員であるとか、あるいはもう少しライン的な仕事に、政治家が内閣の中に一定のポジションについては入っていく、そういった人事を促進するためには、やはり定数の緩和、上限の緩和、あるいは国会法などで国會議員が兼職することができる官職は限られていますから、そういったものも部分的

には緩和をしなければいけない。同時に、やはり余り国会議員がやってはいけない仕事というものもあるという気もするわけですが、その辺りについて両参考人の御意見をお聞かせいただきたいと思います。

○参考人(飯尾潤君) 今御指摘の点、私の申したとおりのことをおっしゃってくださっていると思います。

ただ、この場合は、やはり制度的なものになじむものとなじまないものがある。政党と政府との関係については、やはり政党の在り方によって様々であろうというふうに考えますので、今御指摘になりました例えば副大臣、政務官等の増員については、やはり政権を取った政党の在り方に応じて弾力的に運用できるように、少し多めに定員は定めておいて、必要に応じてそれを使うという形が必要だろうというふうに私は考えております。

そしてさらに、今お話しになった後段の点は、これも非常に重要でございまして、政治的中立が必要な部分まで政治家が出ていかれるということとはやはりよろしくないというふうに考えますので、私自身は、できるだけ大臣の補佐者としての副大臣あるいは政務官は一体としてやはり行動されて、その下に企画業務を集めていく。逆に言うと、それ以外のところで、独立なものについてはやはり官僚の中の責任を明確化する。

先ほど政治家の責任についてのお話がございましたが、現行の制度では、やはり官僚の方の責任は補佐者としての立場が明確になり過ぎておりまして、やや政治家と独立するところのそういうふうな位置付けが官職的でない部分がありまうので、やはり特定の準司法的な役割を果たすような職務であるとか、あるいはそういうふうな例えば規制をする職務であるとか、そういう職務についてはそういう責任を明確化するということも必要ではないかというふうに考えております。

○参考人(金丸恭文君) 私は、今回は、いわゆる内閣といえますか、日本の中央政府のトップ組織

にかなりやりやすくするということが主目的だと思ふんですね。それによって機動的にタイムリーにデジジョンとアクションを行うということだと思ひますので、私は今の議論でいいですと、何か仕事をなさる方が、それは例えば総理にしてみても、これは必要であると考えて、それが良い結果が出るということ、良い結果が出るということ

をコミットメントされるのであれば、それは柔軟にスタッフを、その身分も含めて柔軟に弾力的に対応するというのが、要するに、何というんですか、経営トップの判断というのはそのアローアンスも含めたことをゆだねておかなくていいと思ふんですね。

例えば、私も事業計画を当然最初に立てるわけですが、私もそれはデリー、ウィークリー、マンスリーにいろんなことが起きるわけですから、そのときに、最初、最初に決めた何か数字に縛られて、これが良い結果が出るかと分かっていくことにに対して対応しないということの方がそれは、何というんですか、当たり前に考えてそれはいけないことですから、そうするとその分は、いろんな過去の制約についてはある程度の弾力的な運用を、例えば私ですと、例えば戦略予算みたいなものを持っていて、そこで手当てをしていくということなので、そこをまた定数で縛るとい

のは駄目だと思ひます。それからもう一つ加えますと、先ほど私はITの話をしましたけれども、従来は合計でしかマネジメントできなかったんですね。生データをそのまま保有するということは物すごいお金が掛かりましたので、従来の企業組織は合計で数字を見たんです。合計で数字を見たらどうなるかという中で、その中に、合計の中にいいもの悪いものが混在しているんですけれども、合計値に対して目標を示しますから、木の枝でいうといい枝も剪定するということになったわけでありまして。勝ち残った企業というのは、すべてマクロに目標は設定しますけれども、デジジョンとアクションは発生した事実そのものに対して個別に行うというこ

とでございしますので、是非、戦略的な思考と戦略的な行動ということを優先していただきたいというふうに思ひます。

○松井孝治君 ありがとうございます。

金丸参考人の方から、組織改編に余りにもエネルギーが掛かっているんじゃないか。橋本行革で一府十二省体制つくるのに数年やはり掛かりました。今の法体系であれば、それを決めてから、内閣が閣議決定してから数年のいろんな調整が必要になってくる。今、福田総理が消費者庁というものを提案されていて、これもいろいろ議論はありますけれども、それをやるのにやはり相当程度時間が掛かってしまう。こういうことに時間を掛けて、コストを掛けていていいのかという御提案だと思ひます。

金丸参考人、そして、これは飯尾参考人、増島参考人にも一言ずつ、例えば各省設置法体系、これを少し今、各省設置法の中で個別の所掌事務を非常に細かく規定している、こういうものについて、もう少し政令で、内閣の意思で分担関係は変えていけるようにするべきではないかと、こういうことを、自民党内でも御提案が出ていますし、私も以前から提案しております。こういうことについてどう考えられるか、一言ずつで結構です。御意見をいただきたいと思ひます。

○参考人(金丸恭文君) 重要な戦略を今回統合させるということが優先順位が高くて、人を統合させるというのはそのために統合させるということだと私は理解をしております。ただ、そういう意味では、戦略の責任者、先ほど総理と私申し上げましたけれども、例えば内閣なり、何がいいかの議論は大いにやっていただいて結構ですけれども、決めたことに対しては最も早く実行できるということがいわゆる変化に対応するというところでございまして、それから、これ日本だけの内閣の今や、何というんですか、争い事、もめ事じゃありませんので、これを外から見ていると、やはりタイミシングを逸するということは何にも劣後するということでございますので、組織の改編等が

分散しているんであれば全部それは統合すべきだというふうに私は考えます。

○参考人(飯尾潤君) 今御指摘の点でございまして、やはり日本が議院内閣制を取っているということを考えると、内閣総理大臣を選出して内閣を組織した時点で行政権のみならず行政の編成権もある程度与えるというのが自然な形でございまして、多くの国もそのようになっておりますので、これは必ずしも設置法をやめて政令にすることは国会主導をやめるということではむしろなく、政権を中心にして求心力のある政権をつくっていくという方向でありますので、やはりこれは政令化の方向で考えるべきではないかというふうに考えております。

○参考人(増島俊之君) 組織づくり、組織というものについてはでき上がりますと国民に対して大きな影響力、そういうものを持つものでありますけれども、これは、ですから、そういうものの改編が容易にできるという視点と、その組織、例えば設置法などで決まっていることは、行政組織について立法府のコントロールがあるということなんです。

国家行政組織法の大改正をやりましたが、その大改正前までは、例えば主計局とか行政管理局とか何々研究所とかそれまでも法律事項であった、そういうことではないかというところで大幅に弾力化の規定を設けたわけですね。更にその弾力化を進めて、じゃ、設置法自体も自由に政府が決められるようにするかというのは、行政組織というものに持つ立法府のコントロールの上で本当に適切なかなというふうに思ひます。やはり、行政組織についての立法府のコントロールがきちんとある仕組みというのは大切なのではないかなというふうに考えております。

○松井孝治君 それぞれの御意見ありがとうございます。

次に、先ほど増島参考人の方から、一定の範囲内で幹部、管理職の昇格、降格等も弾力的に行い得る措置を導入したことに付いての一定の評価と



その限界についての御指摘がございました。例えば局長から教授に行ってもいいじゃないかと、今の行政組織の中でいうと教授というのは課長クラスと位置付けられている場合もあるわけですから、そういうことになる一定範囲を超えてしまふ、そこをもっと弾力化させるような制度を導入すべきではないかという御意見がございました。

大変恐縮なんです、飯尾参考人のこの点についての御意見を伺いたいと思います。

○参考人(飯尾潤君) この点につきまして、先ほどや私はいまいなことを申しましたけれども、この問題はやはり国家公務員の身分保障との関係になろうかと思ひます。

先ほど増島参考人からお話の出た点につきましては、実態としてそのような美しい話があつてもよろしいかと思ひますが、逆に言うと、下の歯止めがないということになりますと、やはり政治的恣意によつて公務員が一方的に降格されることとなるかと公務員が言いたいことも言えなくなるということもありますので、一定の限度が設けられる。幹部職になるとその幹部職の範囲であるということでもよろしいので、幹部職のその範囲で教授をされるということがよろしいのではないかとこのふうに思ひます。

しかしながら、現行、例えば、私は現在の幹部職でどれぐらい考えられているのかよく分かりませんが、例えば審議官以上の指定職程度のことを考えると、現行の指定職程度の給与を保障しなければいけないかどうかはまたこれ別途のこととございまして、民間企業でも定年前になると給料が下がる仕組みなどもございまして、その点は公平な形で給与が定められればそれは弾力化してもよろしいですが、ただ、身分としてやはりある程度保障されるということはあつた方がよろしいのではないかとこのふうに私の意見でございします。

○松井孝治君 ありがとうございます。

別の条文のところに役職給のようなものも導入

されていきますし、今後これをどう使いこなしながら具体的にどうやるような弾力的な処遇を可能にしていくかというのは我々の課題だと思つておりますし、今、飯尾参考人がおっしゃつたことも含めて参考にして我々は取り組んでいくべきだと思つております。

次の質問でございしますが、金丸参考人におかれましては官民人材交流センターの制度設計を御担当になつておられました。飯尾参考人からも増島参考人からも退職管理の問題についての御指摘をいただきました。一定の前進が昨年の国家公務員法改正であつたという見方を与えられた方々はおられまして、我々は立場は違ふんですが、いづれにしても、今回六十五歳定年の検討を盛り込みまして、将来的には、私どもの立場からいって、今の官民人材交流センターのような形での再就職あつせんもこれは禁止していくべきであるという考え方に立つております。

金丸参考人におかれ、この制度設計をされた中で、例えば六十五歳定年というものが導入されたその晩に、この官民人材交流センターというような形で一元的な再就職あつせん組織が未来においてずっと恒常的に存在するということを前提に置いておられたのか、それとも、ある程度過渡的なものとしてこういうものもあつてしかるべきではないかという御判断であつたのか、その点について御意見をいただきたいと思ひます。

○参考人(金丸泰文君) この全体の懇談会まで代表できる立場にちよつとございせんが、議論を通じて私が感じてきたことを申し上げますと、基本的に私は六十五歳定年延長までなさるべきだというふうに思つてございします。

ただ、このセンター懇の設計をさせていただく前提というのが、その手前にいわれる早期退職勧奨をやめられるというか、やめるか続けるのかという前提があつて、それを、早期退職勧奨が最初にありき、あるという前提でもうスタートしておりますので、そういう意味では、今の現行制度であるとか現行の慣習みたいなものがある間のこ

とと、今、松井議員の御質問の、いわゆる六十五歳まで残れるようになったときに途中で出ていく人、それは自発的に出ていく人で、しかもそれがクリーンな出方であれば、極力、余計な組織が私には必要はそもそもはないというふうに思ひます。ただ、松井議員がイメージをなさっている将来というものは、今は法律等は抜きに早期退職勧奨ということが実質慣習で行われているわけですから、当面、私は慣性の法則の方が強く働くのではないかと思つておりまして、ですから、大分時間がたつて、そういうことがもう非常に浸透した晩には、永遠な組織として存在をしていくということについては私自身は想定をしておりませんでした。

経済同友会においても、緊急措置としての、官民人材交流センターというのは全体の公務員制度改革の進展するまでの間の措置としては考えられるのではないかとこの位置付けにしております。

以上でございします。

○松井孝治君 ありがとうございます。

もうこれが最後の質問になろうかと思ひますが、これ、この基本法の精神をこの法案が成立をいたしましたらどう具体化していくかという意味において、先ほど金丸参考人あるいは飯尾参考人からも明示的に御指摘があつたと思うんですが、その事務局体制、この制度設計をする推進本部の事務局体制をどうつくっていくか、その人事をどうするか、あるいはその先に、内閣人事局というものをどういう形でどういう人材を集めて設計し、そこを實際運用していくか、ここは非常に大事だと思うんですが、もう時間がありませんので、増島参考人、恐縮でございしますが、金丸参考人、飯尾参考人の順にお二方から一言ずつ御意見をいただきたいと思ひます。

○参考人(金丸泰文君) 今、松井議員の御指摘のとおり、国家公務員制度改革推進本部の事務局の組織編成につきましては、私先ほど意見を述べさせていただきますけれども、このチーム編成が

ほとんどキーを私は握るのではないかとこのふうに思つておりますので、この人材については本当にこの改革を志向なさる方々が是非結果をしていただききたいし、そのときに、先ほど申し上げましたとおり、改革というのは極力、企業経営におきましても若い現場の人たちを多く入れるということの方が改革は推進されますので、そういう方々を入れていただくこと、そしてあと民間からも、そんな人がいるかどうかちよつと分かりませんが、是非、見識、御経験のある方をここに合せて、できれば、極端なことを言えば過半数を占めるぐらいの組織でも私はいいんじゃないかというふうに思つております。

それから、人事局長というのは、これはもう非常に私も気になりますのでございしますが、それから人事権をめぐつて皆さんの議論、非常に熱心におやりになられてるんですけれども、一つ私の考えだけを申述べますと、人事権というのは、私も会社の中で人事権を持つていたわけですから、人事権というのは、ジグソーパズルでいうと、ピースに分かれていてそれを足し合わせて一枚の絵になるものではなくて、人事権というのは同心円みたいなもので、一番下である組織に対して人事権を持つていて人がいて、また上長がいて。だから、同心円の中にその人事権というのは存在しているものじゃないかというふうに思ふんですけれども、今のところ、ある人事権をだれかが持つたら、それはあなたが相互不可侵というふうなことのよう聞こえるので、そこは是非、同心円の中の権利の役割分担だというふうにはお考えいただきたいというふうに思ひます。

以上でございします。

○参考人(飯尾潤君) 今御指摘の点、幅広い英知を集めるということとは当然でございしますが、しかし制度の安定のためにはやはり各省庁に属する官僚はそこに要る、しかしながら、政治家のリーダーシップによつてオールジャパンで物考えようという人たちが意識変革をしていく。その内閣人事局の官僚から旧来の管理意識を脱していくと

いう姿を見せて変化をしていくという姿が必要でありますので、ややもすれば公務員不信の中で外に人材はいないかとなりがちでありますけれども、しかしやはりこれは意識改革のプロセスでありますので、中の人材の意識が変わるような政治的リーダーシップを期待したいというふうに思います。

○松井孝治君 三先生、ありがとうございます。

○北川イツセイ君 自由民主党の北川イツセイでございます。

お三人の参考人の先生方には本当に貴重なお話をいただきました。いろんな御示唆もあったと思いますし、また問題提言もあったと、こういうふうに思います。私自身が、今回のこの基本法、大変期待をしております。日本の国では本当に久々とか初めてというか、そういう国家公務員の改正の基本法であると、こういうふうに思います。

その中でいろいろ紆余曲折があった。当初の原案については衆議院で修正をされた。いろいろなことがありましたけれども、しかしこうして今参議院で審議をさせていただいておる、日の目を見るかも分らないと、こういうようなことで大変大きな期待をしておるわけです。

この国家公務員の改革の基本法といえますのは、要するに日本の行政、そういうものをもっと活性化して、そしてそれが日本の将来に結び付いていくと、そういうことを期待しての基本法であるわけです。その中で非常に問題にされておるのは、やはり今のこの国の制度というのは非常に省壁がある、あるいは縦割り行政である、そういうことがずっと言われ続けてきたわけですね。国益よりも省益あるいは庁益と、こういう表現をされるわけですが、これをやはり何とか直していかねばいけないと、こういう大きな目的がやはりあったと思うんですね。

私は、今度のこの改正案で、先ほどもお話あり

ましたけれども、内閣人事局をつくって一括管理、幹部のあるいは管理職の一括管理をしよう、もう画期的なことだと、私はそういうように評価をしております。

ただ、その中で、金丸先生のこの提言のポイントの中に書いていただいておりますが、幹部職員の一括採用という話がございまして。これは実は、一括採用という表現ではなかったですけども、意味合いとして、そういう一括採用をしようというふうなそういう意味合いが実は原案にはあったんですね。これがいろんな理由で、私が解釈しておりますのは時期尚早ということではないのかなと思うんですが、この一括採用ということがなかったと、こういうことで、これは、ただ私は一つ非常に残念なことだと、こういうふうに思っております。

この一括採用について、メリットもあれば、当然これデメリットということも考えられるわけですから、その御認識について、この提言のポイントとして書いていただいております金丸先生のひとつ御認識をお伺いしたいと思います。

○参考人(金丸泰文君) これはもう私も私ともいたしましてはすごくシンプルに考えたわけでございます。

国といえますか中央政府は一つなわけでございますし、私は先ほど連携とか連動して動かなきゃいけないと申し上げましたし、今後は省庁をまたいで動くわけですから、国家公務員というのは一つの国の貴重な資源だというふうに考えますと、企業におきましては、面接等は各事業部等の人たちとかも、いろんな人が出て面接をして、その人の希望も聞いて、例えばそれが財務省に入りたいと思われて財務省から推薦で例えば採用ということになっても、いったんはプールして採用しておいて、また研修期間があつて、入省前は財務省と言っていたけれども、だんだん時間がたつてくるとその本人の好みも変わるかもしれないから、そうすると、ある期間を経て半年ぐらいたってから本当はどうなんですかとまた聞いて、しばらく

たつて、三年ぐらいになって、そろそろ違う省庁に、経産省にも行つてみたいという本人の希望も聞いて、各省からのリクエストなんかも聞いて、併せ持つてやるといふ点において、企画をしたりコーディネーションするというのは一括でないといふ私にはあり得ないというふうに思っております。

ところが、皆さんの議論は、多分どっちなに権利が一個だけ片方にあつて、そうじゃなくて、採用は省全体で競合しているいろいろなプレゼンをなさつて、公務員志望の学生の人たちに啓蒙活動して財務省推薦枠で来た、その人の希望も聞いて、本庁も聞いて、たまたま最初の配属先が例えば財務省だったに本来すぎないわけであつて、だから、戻したり動かしたりということを今回はやりやすくしようと言つていらつたというふうに思いますので、それはその肥大化した内閣人事庁で採用の面接も全部そこで行つたというのは私のイメージじゃありません。現場の面接は全部担当してやっていたら、採用という実際の最後の手続のコーディネーションとかあるいは全体最適を、リクエストとか異動の調整をするとかいう機能であれば、やはり一括でないといふんじゃないのかなというふうに思つた次第でございます。

○北川イツセイ君 ありがとうございます。よく分かりました。

飯尾参考人にお伺いしたいんですが、今までから業績評価、能力主義、ずっと言われているわけですね。前のこの公務員法の改正のときもこの話が実は出ていました。ところが、一般の企業その他ではこの業績評価はある意味で非常にしやすい、数字で出てくるということだと思ふんですが、国家公務員の業績評価、能力評価、どうなんでしょうか。

これ、国の将来を考えていろんなそういう企画をする、今時点の話もありますけれども、しかし、大事なところは国の将来をどうするかという話だと思ふんですが、この国家公務員の特に今、今度出ています総合職ですか、これの業績評

価という、こういうものをどんな形で、先ほどちよつとお話で、これは政治家がやるのかという話もございましたけれども、どういう形でやつたらいいのか。あるいはまた、何かそういうイメージみたいなものを飯尾参考人持っておられたら、ちよつと詳しく聞かせていただきたいと思ふんですが。

○参考人(飯尾潤君) ありがとうございます。大変重要な点かというふうに考えております。御指摘もつともでございます。

これまで日本においてこの能力主義が必ずしも徹底しなかったというのは、やはり早期退職勧奨などもセットになつておる形で年次主義ということがあつて、非常に少ないコストで業績が評価される。だれがその年次の中で一番できるかということを見るところは非常に簡単なんです。それから、それはできていたわけですが、それで問題になつてくるのは、年次を超えた比較ができないということでありまして、年次に基づくグループ意識が省益につながつてしまふということでもあります。

今回それを打破しようとするれば別の基準でそれを評価できないといふことになる、一番重要なことは、一つの評価軸で多種多様な公務員は評価できないということでありまして、やはりその職種に応じて、やはり幹部職においても様々な必要とされる能力というのは幾つかの類型化をして、これはどれぐらい満たしているんだらうか、あるいは管理職であるとか中間的なものであればもう少し区分けはされないかもしませんが、そういうふうな幾つかの区分けで評価していくという工夫をしないと、やもすれば、これまではライン重視で、やはり局長、次官になるのが一番偉いんだという形という軸が一定の一つになり過ぎていて評価しにくくなつてしまつたということをやはり多様化する、複線化の評価をするというところが一番ポイントになるのではないかと今、今度出ています総合職ですか、これの業績評

○北川イツセイ君 飯尾参考人にもう一つちょっとお伺いしたいことがあるんですが、公務員の中立性という話がありました。この問題なんです、どこまで中立性を守るのかという私は非常に疑問を持っているわけです。時の内閣ができましたら、それに合う幹部あるいは職員、そういう者が集められるということは、当然そういうことがあると思います。よくアメリカの大統領制と比較されるわけですが、そういうことと考え合わせた場合に、先生がおっしゃっている公務員の中立性というのをもう少し詳しくお話したいだけかなと思うんですが。

○参考人(飯尾潤君) ありがとうございます。

この点については、御指摘のとおり非常に微妙な問題でありまして、一つの理屈だけで切ることではできません。しかしながら、先ほど六十五歳定年制の話もありましたけれども、国家公務員に身分保障を与えているということは、いかなる大臣が来ても、いかなる政権が成立しても、やはり一定の専門能力を持って仕えるということが必要です。一つの考え方としては、時の政権には仕えるけれども、政権が交代、内閣が交代すればまた別の方針で働く、そのために専門能力を発揮するという中立性の考え方が、動態的な中立性ということ、その時間軸を一つだけ取れば時の政権の意向に沿っているわけでありますけれども、政権交代したらまたその違う方針に従うという意味の中立性が一つございます。

もう一つは、やはり先ほどお話をしましたようなことでございますが、企画立案部門においては中立性の度合いは少なくともよろしい、しかしながら執行の場面においては、やはりそこを少し分けていくことが必要ではないか。大臣を補佐して新規の法案を立案するという部局と、それから決まったことに沿って厳格に執行するという立場では中立性の意味合いが違いますので、やはりその保障の措置を、職種を分けるなり、職種というポストを分けるなり何かをして保障の措置が必要ではないか。ですので、企画立案のところに付

いての人事評価は大臣等の意見が十分に入るということは結構でございますが、そうでない厳格な、中立が必要なポストについては、やはりその公務員内部の評価を重視するというふうな使い分けが必要ではないかというふうに考えております。

○北川イツセイ君 増島先生からは天下りの話が中心で出ておりました。お話を聞きながら、私も全く先生と同感でございます。特にあの高等学校の校長先生の話、まさしくそのとおりでありまして、仕事の評価というのはまさしく階級じゃないに仕事の内容でその価値観を見付けている、こういう話だったと、こういうように思うんですね。

ただ、この公務員の天下りの話なんです、これは、いえる職業の自由というのはこれは基本的人権、認められているわけですよね。ですから、需要と供給の関係、求人と求職の関係、こういう関係で、公務員を辞めてどこの会社へ行こうとどうしようと思われ基本的には自由だと、こういうふうに思うわけですね。しかし、現在入札制度があり、いろんな制度がある中で、それによる弊害が非常に大きい。だから、入札制度をこういうふうに変えようとか、あるいは公務員が辞めた後はこういうふうにしようとか、いろんなことを考えるわけですが、これは、その最も基本にある土台というのは、これは職業の自由というものはあるんですよ、こういうことは忘れてはいかぬと私は思っているんです。

問題は、いろんな問題を起すというの、むしろ企業へ行った人からアブローチされて起すという問題よりも、むしろそれを受け入れる側の問題、公務員側の問題ですね、こちらの方が基本的には大きいんじゃないかなというように思います。してならないんです。いろんな無理難題を言われたとしても、これは公の立場で絶対に駄目ですと断り切ることができない、あるいは断り切ることができるのか、このところだと思っております。

これは公務員の規範の問題、最も基本的なそういう問題だと私はそういうふうに認識しております。先生がおっしゃった定年制の延長ですとか、あるいは機能的な組織の機関をつくるのか、職業のあつせんをどうするか、こういう話は同感です。同じなんですから、その私は基本的なところにもっと立ち入って、そして公務員が公務員らしく、公の立場で公僕としてやっていくという、そういう方策というものが大事じゃないかなと思っております。先生、御認識をひとつよろしく願います。

○参考人(増島俊之君) 職業の選択の自由があるわけですね。それで、公務員の中で働いている人にも民間で大活躍するような人物というのがたくさんいて、ですから、その人たちがまた活躍することも非常に大切だと思いますけれども、

まず一番のポイント、権力を持っている役所が、しかも人事当局があつせんすることです。そのあつせんする視点を、私自身は、それで本当に問題があるかといったら、それは余り問題は起らない方がむしろ多いんじゃないかと思っております。国民の目から見たときに、あつせんをしたと、そして、その関連といいますか、その業界というか、そういうところに行つたときにはやっぱり癒着があるんじゃないかという不信感、絶対ぬぐえないんです。あつせんすると、そうすれば何か見返りがあるのじゃないかと。

ですから、今大切なのはやっぱり公務に対する信頼感ですから、そこをどうやって確保できるかと。そのためには、要するに役所があつせんする、そこはもうしないと割り切らないといけないんじゃないかと。しかし、たくさん職員の職業選択の自由があり、そして多くの働くまた人材もありますから、私自身は、こういう官民交流人材センターのようなものがあつたときに、そして、その民間の側の方も、そういう人材がいるのかということ、よく役所の人を知っている人はあるんですけど、知らない機関の方もいるわけでは

ね、会社に。そういう人には、大体こういう条件を具するよう人がいるということをごらん届けて、そして、それがいろいろな形で周知されるようにして、その選択をする。すなわち、役所の人事当局がたまに形のない交流の措置というものがもし実行できれば、私は官民交流人材センターというのはとても役に立つ、そういうものになるのではないかなと思うんです。

ですから、あつせん、これをしてはいけないというその背景が、国民と役所との、何というんですか、信頼関係というか、そういうことに一番ダメージを与える、すなわち疑惑を持たれる、疑惑を持たれるときにその疑惑をぬぐえないと、これがやっぱりあつて、それで、ですから、この国会におきましてそういう法案を多分通された基本はそこにあるのじゃないかなと思います。ですから、そういうんだんことになってくると、やっぱり役所の側もそうだけれども、民間の側も役所に対してどういう姿勢がなければいけないとか、これはおのずと変わってくるのではないかなと、今までのような形とは違うというふうに思っております。

○北川イツセイ君 ありがとうございます。

金丸先生、ちょっとお伺いしたいんですが、この設計思想の中に共感性という話がございました。この話、説明責任、開示責任がある、これは行政にもあると思いますし、政治家の方にもあると、こういうふうに思います。これは、特に政治家については選挙と絡んでくる話でございます。

ただ、今の現状を見ておりましたら、この説明開示、国民がそれを知る手段、テレビなんですよ、ほとんど、マスコミ関係の。これに代わるものをつくれということなんですか。あるいはまた、それとはもう関係なく別に考えないかぬというところなのか、それをもっとちゃんとした形でやるべきだということなのか、そこらのところをマスコミとの関係についてちょっとお話しただけたらと思うんですが。

○参考人(金丸恭文君) マスコミとの関係まで私

の考えが及んでいるところじゃございませんが、基本的には、内向きでいろんな制度をおつくりになられるときの文章能力と外部発信のときの文章能力が、もう思い切りギャップがあるといえますか、価値観がもう全く違うといえますか、よく読んでこれは何を言っているかはつきりしないといふのがございますね。いろんな案内が、私の父親も八十三歳で、先ほど来いろんな話題の文書を送られてきて、これ、どつちをどんなふうにつ出していいのかわからないです、だからそういう点において、その能力というのは高める組織、もしそういう人たちが中にいらつしやらないければ、それこそ外部から、そういう発信能力のある人たちを民間から登用なさって、マスコミのインターフェースというふうなもの、これは多分、党にはおありなんでしょうかね、広報とかいらつしやるので。だから、その補強はいずれにしても国としてはしなきゃいけないんじゃないでしょうか。

それとあと、私はワイドショーが放映されるときには余り自宅にはおりませんのでよく分かりませんけれども、これはやつぱり特定の方々の割と分かりやすい説明という点においては、勝ち負けでいうと、やつぱり負けていると思うんです、政治家の皆さんは、もう政府も。ですから、そこについてはそういう組織形成を戦略的に考えなきゃいけないんじゃないでしょうかというように、ことでこれはこういうのを入れたわけでございます。

これは共感性のところは、これと併せて本誌には、先ほどちょっと省きましたけれども、競争としたいやりの両立というのを入れておりましたので、先般来いろんな批判のある、やや過度な市場競争みたいなことで疲れ果てた感もありますので、これは、政治というのの思いやりとのバランスを取っていただいて、それに対して結果としては国民がやはり共感をするところがあるがゴールではないかということで書かせていただいたわけでございます。

○北川イツセイ君 貴重な御意見、本堂にありがとうございました。

時間が来ましたので終わります。

○山下栄一君 公明党の山下でございます。非常に今日は、お三方の参考人のお話伺いながら、学ぶところが大変多かったわけでございます。それは特に、おっしゃいましたように、公務員改革、どちらかといえば霞が関の方の行政中心の公務員というイメージだと思っております、やつぱり政治家の意識改革といえますか、政党の近代化ということも含めて、また国会の審議の在り方もそうも分かりません、政治家の方がもつと変われよという、そこがかぎ握っているんじゃないのかというふうなことを非常に教わったような気がしました。公務員制度改革のかぎを握るのは政治家だと、立法院だと、政党だという、そういうとらえ方は極めて大事ではないかというふうに感じた次第でございます。

最初に、ちよつと大上段の質問で申し訳ございませんけれども、今回の法律は、公務員制度改革基本法と、その基本理念が幾つか書いてあります。私は、その改革基本法における改革の基本理念、その前に、じゃ、現行公務員制度の基本理念は一体何なんだということをきつとつとつきりつかまえた上で、それで改革の基本理念ということになつてくるんじゃないかと。

変えてはならない、そのようなやつぱり現行の公務員制度改革、昭和二十二年に、戦後のそれまでの天皇主権の下における官僚制から国民主権の下における官僚制へと、それがやつぱり国家公務員法だつたというふうに思いますので、もちろん変えるべきは変えないかぬわけですが、この法律が成立した後、公務員法も変えられる部分があるんじゃないでしょうか。しかし、変えてはならない根本理念といひますか、その昭和二十二年以降の公務員法でも構いませんけど、現行公務員制度の変えてはならない根本理念、基本理念とは一体何なんですか、はつきりさせる必要があると。これは余りはつきりせぬままに何か議論しているような感じ

がしまして、それをお三人の参考人から簡潔にお伺いしたいと思ひます。

○参考人(飯尾潤君) 非常に重大な御質問だと思ひまして、簡潔にお答えするのは難しいのでございますが、あえて申し上げますと、現行の国家公務員法は戦前の体制とどこが違うかという、やはり身分として国家公務員、特別の人がいるという考え方から、機能的に全体の奉仕者としての公務員がいるという考え方、先ほど増島先生からお話の出た考え方は、実は現行法制に本来あつたものであつたにもかかわらずそれが生きていないかという側面をやはり伸ばしていかなければいけないんだということではないかというふうに思っております。

○参考人(金丸恭文君) 私は、これはもう政治家の皆様も同じだと思ひますけれども、基本的には国民と国益のために奉仕をするということ以外にないんじゃないかというふうに思ひますが。

今の基本理念というお話で申し上げますと、これは企業の経営でも全く同じなんですけれども、経営理念とかというのとは、基本的なことに、この文章にしてあつたり壁に張つてあつたり、いろんな会社があるわけですが、基本的には掲げたものは必ず都度磨き上げないと陳腐化をしようというところなんじゃないか、それが、時代の変化が訪れたにもかかわらず、もう一度アップデートもしなくて確認もしなくて今日まで来たこと、こういうことになつたんじゃないかと思ひますので、その基本の部分、根っこがどうなつたということでは私はないんじゃないのかなというふうに思っております。

○参考人(増島俊之君) まず全体の奉仕者ということですね。そして、それが中立性を守ること。それから、一生懸命働く人のやはり身分という、そういうものを保障するという考え方は非常に貫かれていますと思ひますけれども、今回の法制度によりましてそれは変わらないのではな

ここに、基本理念に書いてある事柄のいろいろなバリエーションは、重点を置くものは何かということがいろいろ書かれているという理解をしております。

○山下栄一君 私は、申し上げました全体の奉仕者という、これは憲法十五條二項なんですけれども、「公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」と。だけれど、一部の奉仕者じゃないのかと。奉仕ということも死文化しているんじゃないかと。奉仕の精神にあふれているかというふうなこと。それから、やつぱり政治家は特にそうも分かりませんけれども、一部の利益とか業界とか地域とか、全体、国民主権、主権者の方に向いて仕事をすることは、理屈としてはそうなんですけど、そういう憲法十五條二項が死んでしまふようなことになつていふこと。

これが、先ほど増島先生もおっしゃいましたけれども、国民と官僚、国民と政党、国民と政治家との信頼関係のなかなか定着しない背景じゃないかと。保険料を上げる、税金を上げる、上げる前にやることあるやうと、そういうことに常に返つてくるというふうに思ひます。

人事行政の中立性、公正性、公務遂行の中立性、公正性、特に公正という言葉が、ここに常に癒着とか天下り、再就職というのは、それは職業選択の自由があるからというふうなことを言われるけれども、それが何か知らぬけれどもつきりしないねという不信感の、疑惑の基というふうなことだと思ひます。

それで、端的に申し上げますが、中立的なそういう公正性を担保するため、使用者側である内閣、省庁、それと、この労働者側といひますか、そういう給料も決めるのも、それは人事院が入つたりしてやつていくわけですが、それを例へば何か労働基本権に基づいて、だけれども、財政民主主義の観点からきちつと、やつぱり税金ですから給料は、そういう公正性といひますか、中立的そして公正なこの制度を担保する組織、これは必ず必要だといふことが人事院という組織の根

本理念だと思ふんです。

その人事院がもう必要ないんじゃないかという議論がされております。廃止せよという議論もあります。私は、今の人事院がいいとは思いませんけど、もつとしっかりして誇りを持ってやれよと言いたくなるような実態というふうに私は感じますけれども、この中立公正性を担保する、このことはやっぱり国民が一番求めているのではないかと。

そう考えましたときに、労働基本権制約の代償機能としての人事院の役割、これは盛んに強調されるけれども、もう一つの側の、中立性、公正性を担保するための独立組織といえますか、内閣の所轄という言葉で表されている内閣から距離を置いた組織、この使命というようなことは、代償機能ともう一つの方です、もう一つの方が余りにも過小評価されていて議論も余りされない。ここに私は一番の公務員不信の、特別職、一般職含めてですけれども、原因があるのではないかと強く感じておるんですけれども、この考え方につきましても、ちよつと時間の関係で済みませんけれども、飯尾参考人と増島参考人にお聞きしたいと思います。

○参考人(飯尾潤君) 今お話ししたいたところは全く同感でございます。しばしば国民も人事院という名前を聞くときには人事院勧告の場所だけでありまして、そういう点でいうと、政治的中立のとりでとして、あるいは公平さのとりでとしての人事院の機能が着目されてないのは残念なことだと思ひますが、これは、従来であれば各省庁の官僚制に一定の自律性があつて、ある程度それは心配ないと思つていたからかもしれません。

しかしながら、今回の改革によつて政治主導が強まるとなるとますます重要性が高まりますものだから、現在の機能とはやはり変えたものが必要かというふうに思ひますけれども、その機能について認識が更に必要だという御意見には賛成でございます。

○参考人(増島俊之君) 私は、人事院の機能とい

うのは非常に大切だというふうに思ひます。こういう政治と行政、政官というふうなことがいろいろ問題になつているときに、本当中立的にきちつとそれを話し得る機関というのは人事院なのではないかと。そういう意味で、人事院のいろいろな活動とか御発言とかというものが何か非常に少ないのではないかというように思ひますが、これは誤つていないかもしれないと思いますが、するときはあります。

私は、人事院の機能は非常に大切であるというふうに思つております。

○山下栄一君 ありがとうございます。

今回の法律でもう一つ私がちよつと懸念していることがございます。それは総合職と一般職という分け方で試験をするということでございます。今、I種、II種になつていまして、

これはちよつと金丸さんの方に聞きたいんですが、一般職、総合職の方が上で一般職が下みたいなイメージがあつて、ところが一般職がだんだん今減つてきていると、統計的にはね。こういう分け方自身がちよつとどうなんだと。事務的な仕事は一般職、企画立案、何か総合的な仕事は総合職なんだという、そういうふうにならぬイメージされていまして、総合職がキャリアになり一般職がノンキャリアみたいなそんなことになつてしまつたら、キャリア制度の廃止という、こんなもの法律でも何でもないので、それを廃止ということ自身がおかしい話だと私は思つていまして、そういうことをやめなにかぬというところで、それはこの総合職、一般職、専門職というそういう試験区分にする、もう一つは幹部養成課程、この二つかなと私は思つていまして、この法案はね。

だけども、これは、キャリア制度の本当に廃止になるんだらうかと。キャリアシステムの、単なる慣行である、これが物すごく根強い。これは私、戦前から来ている、高等文官から来ているんじゃないかと思ひますけれどもね。だから、東大とか京大とかそういう高学歴、高学歴という言い方

はおかしい、そういう方々が一般職受けるかというふうに感じるんです。

だから、金丸参考人、民間部門での御経験から、総合職と一般職ということに分けて試験するという、コストは安く能力を測るみたいなことだつたら、それは幹部候補試験みたいなことになつてしまつと、これはおかしくなつてしまつたということでございます。総合職、一般職を分けるという分け方のこの問題点はないのかということをお聞きしたいと思います。

○参考人(金丸恭文君) 何というんですか、名前からしても、総合と一般で英語にしてみても非常に分かりづらい私は表現だと思ふんです。本来は、その仕事の身として、専門性に依つて試験を分けられるのは構わないと思ふんですけれども、それが二種類というのはいかがなところかと、それからあと、多少ですけれども、官僚の皆様、いわゆる総合職と言われる人たちが仕事をしていますと、こんな仕事もなぜキャリアと言われる人の仕事なのと思ふわけです。

今後、この公務員制度改革のこういう新しい時代以降は、私は、キャリアと言われる若い人たちが若いころ難用にだけ使つていくと、私どものような会社に転職を自ら自発的になさる人たちがどんどん増えていく、ですから、本来は公務員の中から、官の中から、仕事はこういうふうに変えて試験もこういうふうに変えるべきであるという新しい、自分でやっていらつしやるんですから分かると思ふんですけど、そんな案が出てきて私はいかにすべきではないのかというふうに思ひます。

余りにも今の総合職と一般職というのは実態に私は合っていないというふうに思つております。

○山下栄一君 このキャリア制度の、キャリアシステムの廃止ということが今回の法案の一つの目玉にもなつておりますのでちよつとお聞きしておるわけですが、私は、このI種、II種の問題というのは、同じ大卒なのにI種、数字もちよつとIとIIという方が上かなというふ

うな、そういう、その試験で今やっているわけですね。

能力主義、実績主義というの公務員法の三十三条に書いてあると、先ほど飯尾先生もおっしゃいましたけど。だから、こういうことを法律で言葉変えたり制度つくつても、それは結局、能力・実績主義の運用をようしない。結果的には、能力・実績主義と言つても結局、最初の試験の、難しい試験通つたやつはやっぱり能力あるんやろうみたいな、ペーパーテストという試験によつて能力評価するという。これは日本社会に共通の、その方が客観的で分かりやすく文句ないだらうと。余り面接とかそんなことをやると、何かコネがあつたり情実が働くんちゃうかと。点数ではつきり出てくる試験の上の方から採つたら何の文句もないだらうというふうな、それでコストも安く付くと。能力・実績主義ということを初めから書いてあるのに、全然、慣行として定着してしまつと。

そうであるならば、こういう、特にまたこの試験の区分が総合職、一般職、専門職なんですけど、総合職と一般職と分けることというのは大変な問題ではないかというようにことをちよつと今感じておりました。だから、何となく総合職が上の方の幹部職員候補試験みたいな、そんなことを意図していないとは思ひけれども、それやつたら、今の制度でも、今までもできるでしょう、そんなことは。名前変えて、何か今おっしゃいましたように、総合とか一般という言葉自身が一般企業からはほとんど評価されなくなつていまして、それをもう一回またそこに法律にするみたいなことはどうなんですかということを感じておりました。かえつてこういうふうに分けると、形を変えてキャリアシステムということを、今度は法律によつて、今までは慣例だったのに、かえつて強化されてしまふようなことになりはしないかという強い懸念を持っておるんですが、運用次第だと思ひますけど。

同じ質問で申し訳ございませんけれども、飯尾先生と増島先生にお聞きしたいと思います。

○参考人(飯尾潤君) この法案の理解について私が十分でないところがあつた可能性もございますが、私自身は、いわゆる言われておりますキャリアシステム自体は必要なものではないかというふうに考えております。

ただ、現行は余りに厳格過ぎるので、キャリアシステムに入つてしまふと能力はなくても一生評価されてしまふということが問題なので、キャリアシステムの運用の変化ということが問題で、それをするために、やはり管理職になるところ、幹部職になるところで選抜されて、最初はキャリアであつたけれどもそういうことにならない方がある程度の数出てくる。あるいは、そうでないところに入つた人であるけれども実績が認められて管理職、幹部職員になつていくという実績が積み重ねられてキャリアシステムの弊害が除去されればいいんではないか。

やはり公務員の世界の一般の企業と違うのは、規模が極めて多いということでございますので、ある程度のやはり配置の都合からすると区別があつてもよろしいのではないかと。しかしながら、その区別が絶対的になるから問題だというふうに私自身は、大変恐縮でございますが、理解しております。

○参考人(増島俊之君) もし私の学生が総合職、一般職どちらの試験を受けるかと言へば、総合職の試験を受けなさいと多分私は言うと思うんですね。それは高度の知識を問う多分試験になるんだらうというふうに思うんですけれども。

一番の今回の改革は、今飯尾先生がおっしゃつたことだと思ふんですけれども、キャリアシステムの運用、在り方、余りにも硬直的、そこを直したいということが背景にあつて、したがつて、総合職で合格してもその後の自分の一定のコースが、キャリアパスが保障されるようなものではなくてという、そういう前提で議論されていふと思うんです。

ですけれども、やはり高い専門知識と知力というものをやっぱりパスしてきた人間がいろいろな重要な役割を果たすようになるというのは、多分そうなるのではないかと。ただ、それは固定されているものではないかと。逆に、一般職で合格しても、知能とか、いろいろな能力のある人は将来の幹部のところに行く道が広く開かれていふんだと、今そういう趣旨の法改正なのではないかというふうに理解しております。

○山下栄一君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(岡田広君) 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々に一言ごあいさつを申し上げます。

本日は、貴重な御意見をお述べいただきまして、誠にありがとうございます。当委員会を代表いたしまして厚く御礼申し上げます。

午後二時三十分再開することとし、休憩いたします。

午前十一時五十七分休憩

午後二時三十分開会

○委員長(岡田広君) ただいまから内閣委員会を再開いたします。

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

国家公務員制度改革基本法案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、政府参考人として内閣官房内閣審議官兼行政改革推進本部事務局次長株丹達也君外二名の出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(岡田広君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岡田広君) 国家公務員制度改革基本法案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○神本美恵子君 民主党・新緑風会・国民新・日本の神本美恵子でございます。今日はどうぞよろしくお願ひします。

この基本法案が目指している改革というのは、本省やキャリアの官僚に向いたような議論が多かつたように感じます。今日午前中、参考人質疑の中でも、参考人からもそういう御指摘がございました。霞が関幹部公務員中心の議論に偏り過ぎているのではないかと、もっと多様な働き方をしている多くの公務員の方に目を向けて改革を論じなければいけないかという御指摘もございました。私も元小学校の教員でございまして、地方公務員の端くれでございまして、大多数の公務員、現場で働いている公務員、この方たち、本当にじめに一生懸命それぞれの多様な現場で働いている、その公務員の皆さん方にも目を向けてこの改革というものが考えられなくてはならないのではないかと。私はこの公務員制度改革のこの間の議論をお聞きしまして感じているところがございます。

そういった立場から、私は、今日は労働基本権問題を中心に御質問をさせていただきたいと思ひます。

この基本権問題は、第十二条に書いてあるわけですが、衆議院における政府原案の修正によつて、国家公務員の労使関係を改革していく、つまり協約締結権を付与することを通じて国民に開かれた自律的な労使関係をつくっていくということがより明確になつたと思ひます。

問題は、これをどう実現していくかということになると思ひますが、これまでの審議の中で、渡辺大臣からも、この基本法成立後の対応については、職員団体を含む関係当事者の意見を十分聴いて検討していくというふうに考え方が示されてきております。

そこで、この意見を十分聴くということについて具体的な検討体制はどうなっていくのか。この基本法が成立しました後は、総理大臣を本部長とする国家公務員制度改革推進本部というのが置かれるわけですが、この推進本部の下にしっかりと関係当事者の意見を聴けるような、そういうことも含んだ具体的な検討体制が位置づけられることになるというふうに理解してよいのかどうか。そうなるべきだと思いますけれども、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 基本権の問題につきましては、行政改革推進本部の専門調査会において検討が行われてまいりました。最初は延々と出口のない議論をやつておつたのでございますが、私が大臣になりましたから、佐々木座長にお願いをし、昨年四月に中間取りまとめを行つていただき、昨年十月には最終報告を出していただいたところでございます。時間的に見ますと、行革推進本部が五年間でございまして、五年間出口のない議論をやつておつたのが、結果として、私が大臣になつてからは十か月で結論を出していただいたわけでございます。その提言を受けて今回の基本法の立案を行つたところであります。

この基本法が成立した場合には、御指摘のように、成立後一か月以内に置くこととなります。国家公務員制度改革推進本部の下に労働組合を含め関係者の参加する検討機関を設置いたします。その場において第十二条に係る具体的な検討を行うこととなります。行革推進本部の専門調査会が政令で位置づけられていたことを考えますと、今回の検討機関についても第二十三条に基づき政令で定めることが妥当かと存じます。検討機関の構成メンバーについては、当事者の参加が必要だと考えます。公労使の三者、あるいは労使の二者構成といったことが想定されるものと考えます。

○神本美恵子君 労働組合も含む検討機関がこの推進本部の下に設置されるということで、明快にお答えありがとうございます。

それで、具体的に検討する場合に、大臣は五月十四日の衆議院内閣委員会で、専門調査会のミツシヨンが終了しているの、基本法が成立したら速やかに次のステージでの検討が始まるかとお答え



になっている。そのことを今一か月以内に推進本部が設置されるというふうにおっしゃいましたけれども、この速やかというのとは、今の労働組合を含む検討機関の設置も含んでというふうに考えてよろしいのでしょうか。

それから、もう一度確認しますが、本法案の二十三条に基づいて政令でちゃんと位置付けることになるのかどうか。先ほどちょっとお答えいただいたように、もう一度確認したいと思っています。

○国務大臣 渡辺喜美君 先ほどお答え申し上げましたように、成立後一か月以内に置くことになり、国家公務員制度改革推進本部、この本部を設置し、その下に労働組合を含め関係者の参加する検討機関を設置いたします。その場において第十二条に係る具体的な検討を行うことになり、また、

一か月以内に国家公務員制度改革推進本部を立ち上げて、国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するというのが法の規定でございます。協約締結権についての検討について、検討のスタートを遅らせる必要はないと考えます。推進本部の立ち上げとともに検討をスタートするものと考えております。

○神本美恵子君 ありがとうございます。速やかにということの意味がよく分かりました。

それで、この協約締結権付与に向けての検討に当たっては、今おっしゃっていただきましたように、労使が主體的かつ責任を双方持つて検討できる場にするということによって、これも午前中の参考人のお話の中にもございましたけれども、責任を持つて主体的に検討プロセスに当事者が入ることによって本場の改革ができるというふうな御指摘もございましたけれども、まさにこの十二条にうたっております自律的な労使関係というものを確立するためにもそういったプロセスが非常に重要になるのではないかと、このように思っております。

そこで、次に、いつまでにその答えを出すかと

いうことについてですが、これも再確認のようなことになりすけれども、一昨日のこの委員会での松井議員の質問に対して、法案の四条で法制上の措置については施行後三年以内とされているというそのことを受けて、松井議員の質問に対して渡辺大臣明快にお答えいただきましたが、この労働基本権問題についても法制上の措置が含まれている、したがって第四条の規定により三年以内に法案を提出することは政府の責務であるというふうに明快にお答えになっております。

まさに、国公法を改正する、そのことがこの基本権問題の必要な法制上の措置というふうに出ておりますが、それを三年以内に政府の責務で提出をするということ、再確認で恐縮ですが、もう一度お答え願いたいと思います。

○国務大臣(渡辺喜美君) さきの質疑で松井委員にお答えしたとおりでございますが、労働基本権につきましても、政府案では「検討する」となっていたのに対し、修正後の条文では「自律的労使関係制度を措置する」となったわけであり、この「措置」には当然法制上の措置が含まれるものと考えますので、法四条に従い、三年以内を目途に法制上の措置を講ずることが政府の責務と考えます。

○神本美恵子君 ありがとうございます。

そこで、この第四条には「基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うもの」とし、このために必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずるものとする」ということも書かれていて講ずるものとする、ということも提出者にお伺いしますけれども、これは法案に法案を提出して国会に成立を問うということ、ごさいますが、五年以内に必要な措置を講ずるということは、法案が成立した場合、その後速やかに実施に向けた必要な措置を検討してそれを講じていくというふうなこの四条は理解してよろしいでしょうか。

○衆議院議員(松本剛明君) 神本委員にお答えを

申し上げたいと思います。

今大臣からお話がありましたとおり、この第十二条、「国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と、この内容は御指摘のとおり、第四条の基本方針の中の一条でござい、その意味で、法制上の措置は三年以内に講ずるものと定められている。あわせて、この法律の施行後五年以内をめどとして必要な措置を講ずるということになりますので、この自律的労使関係制度を措置するに当たって必要な措置は五年以内に講ずられるものと、このように法案提出者としては理解をしております。

○神本美恵子君 ありがとうございます。

それで、今のようタイムスケジュールといいますか、進められると思いますけれども、現在、来年から新しい人事評価制度が実施されるというような状況にございます。この能力・実績主義の人事管理に変わっていくという現在の改革の動きを考えれば、五年というのは時間が掛かり過ぎるのではないかと感じもいたします。

大臣は、これも衆議院の内閣委員会、専門調査会が一年半で報告を取りまとめたので、当然その辺りの時間感覚で国公法を改正する場合も改正を検討するんだというふうにお答えになっておりますけれども、三年以内でなければ、その辺りの時間感覚という、私としては今の人事管理の在り方の変化といえますが、改革の動きを見ていますと、できるだけ早くこれはやる必要があるのではないかと、このように思っておりますので、協約締結権付与の問題についてもできるだけ早期に実施ができるようにしていただきたいというふうに思いますけれども、大臣の決意をお伺いできれば、大臣、法案提出者、両方お願いします。

○国務大臣(渡辺喜美君) 先ほど松本提出者が述べられましたように、法四条においては、一般的な措置は五年以内を目途、法制上の措置は三年以内を目途と書き分けています。法制上の措置の場合、政府が法案を提出した後、国会で法案が成立し、政省令の整備などがございます。そうした整

備を行った上で施行されるまでに時間を要することから三年以内としたものでございます。

先ほど申し上げましたように、専門調査会の議論は出口なき議論でございました。私が大臣になりましてから十か月で結論を出していただいたわけでございます。これから大臣になるか分かりませんが、やればできるんだという見本であろうかと思っております。

○衆議院議員(松本剛明君) 今大臣から御決意のお話がありました。特に、期限の第四条は政府に対する求めでございますので、大臣の御決意に従って進めていただくことを私も期待をするわけですが、ここにおいても三年以内、五年以内というふうな法に定めているところがございますが、残念ながら、これまででは言わば、あえて申し上げれば、官僚主導国家では五年以内というのは五年までいいと、三年以内なら三年までいいというふうな解されるおそれもあったわけであり、まさにこの法律は、これから政治主導の政治であり、また国の体制、公務員の体制をつくっていくということでございますので、ここがまた同じような解釈になることのないように、政府に対する要請であります。我々も国会の場にあつてしっかりとその行方を注視すると同時に強く促していくようにしていきたいと、そのように思っているところでございます。

○神本美恵子君 渡辺大臣、提出者、両方の本場に力強い決意をいただいたわけですが、渡辺大臣、このままこの法案提出までやっていただければいいなと思っておりますが、そんな勝手なことを言っても仕方がないことで、今の御決意を、やればできるんだと、そのことを是非、もしお替わりになる場合には次の方にしっかりと引き継いでいただきたいと申し上げたいと思います。

○神本美恵子君 渡辺大臣、提出者、両方の本場に力強い決意をいただいたわけですが、渡辺大臣、このままこの法案提出までやっていただければいいなと思っておりますが、そんな勝手なことを言っても仕方がないことで、今の御決意を、やればできるんだと、そのことを是非、もしお替わりになる場合には次の方にしっかりと引き継いでいただきたいと申し上げたいと思います。

○神本美恵子君 渡辺大臣、提出者、両方の本場に力強い決意をいただいたわけですが、渡辺大臣、このままこの法案提出までやっていただければいいなと思っておりますが、そんな勝手なことを言っても仕方がないことで、今の御決意を、やればできるんだと、そのことを是非、もしお替わりになる場合には次の方にしっかりと引き継いでいただきたいと申し上げたいと思います。

違反の厳罰化というものが盛り込まれております。人事評価については本来なら労使関係でちゃんと処理をされることが基本であるというふうに思いますけれども、労働基本権の付与と一体的で本来ならあるべきだと。昨年の国公法改正で、残念ながら労働基本権の付与に先行して人事評価の本格実施が行われることになっております。

今、新たなこの人事評価制度の設計については行革推進本部事務局が担当していらっしゃいますけれども、公正な人事行政を実施するという観点から、公正公平な評価制度となることが今非常に肝要ではないかと思えます。これもまた、今日午前中の参考人の質疑の中でも、参考人からも、人事院というのは労働基本権の代償機関として、人事院勧告さえやっていたらいいという言い方をされたりもしたんですけれども、そういう代償機関としての機能と、もう一つ重要な人事の公平中立、公正性を確保するという、その機能がこれからますます重要になるのではないかとこのように参考人の方も指摘をされておりました。

人事評価や守秘義務違反の厳罰化が恣意的に行われるようなことになると、そのことがかえって現場の公務員のやる気といえますか誇りといえますか、士気をそぐことになりかねないと思えます。そこで、人事評価制度やその運用が公正で公平なものとなるべく、そういう恣意的な不利益処分を受けないようにする、そういうことを排除するということが確保されるためには、人事院による人事行政の中立公正性確保、職員の利益保護という機能がますます重要になってくると思えますけれども、それについて人事院総裁の御見解をお伺いしたいと思います。

○政府特別補佐人(谷公士君) 人事評価制度につきましては、私ども、これまで総務省と連携をしてその試行を行ってまいりましたし、今先生お示しになりましたように、この制度は内閣官房において御検討中でございますが、私どもも連携を取っており、必要に応じて意見を申し上げたいと思っております。

それはそれといたしまして、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的といたします国家公務員法の下で、公務員には厳正な服務規律が求められておりますとともに、昨年改正されました国家公務員法において、職員の任用、給与、その他の人事管理を新たな人事評価に基づいて適切に行わなければならないと、そういうこととされております。

一方、ただいま御指摘いただきましたように、憲法に規定されております国民全体の奉仕者としての公務員の位置付けを確保いたしますためには、職員が安心して公務に専念することができ、すように、人事行政が中立公正に行われ、恣意的な人事や処分が行われないようにするための制度的な保障ということが極めて重要であると考えております。

今回の法案は、内閣人事局を設置することなどによりまして公務員人事に対する内閣や大臣のリーダーシップを強化しようという御趣旨のものと承知しておりますけれども、こうした措置を講ずることとなりますと、公務員人事の中立公正性を保障し、職員の利益保護を図る仕組みの重要性というものが更に高まるものと考えられるところでございます。

今回の改革は、こういった中立公正性の確保の在り方そのものを見直す趣旨のものではないというところは承知しておりますけれども、改革の具体化に当たりましては、こうした人事院の機能に影響することのないように十分配慮される必要があると考えております。

それからまた、私どもといたしましては、国家公務員法において中立第三者機関として設けられております人事院が、人事行政の中立公正性の確保や職員の利益保護を図る使命を与えられておりますことの意義を十分に認識いたしまして、今後ともその役割を怠ることのないよう心掛けてまいりたいと考えております。

○神本美恵子君 ありがとうございます。次に、第二条の理念に「男女共同参画社会の形

成に資する」ということが修正によって盛り込まれたわけですが、これについては私も本場に感謝申し上げたいというふうに思っております。

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会、この改革を議論されたところだと思っておりますけれども、その中では、男女共同参画や女性参画ということについては十分に議論されずに、政府原案の中には明記されていなかったということは大変残念なことであると思えます。そういう経過であるために、この男女共同参画社会形成に資するということとがせつかく第二条に盛り込まれましたけれども、それに対応する具体的改革案まではこの法案には明示をされておられません。

そこで、まず提案者にお伺いしたいのですけれども、これを修正の段階で盛り込まれたその含意といえますか、どのようなことを念頭に置いてこの理念を盛り込むことにされたのか、お伺いしたいと思います。

○衆議院議員(佐々木隆博君) お答え申し上げます。

神本委員には、党の中にあつても常に男女共同参画に熱心に取り組んでおられまして、敬意を申し上げる次第であります。

男女共同参画の推進については、今委員が御指摘のとおり、第二条第六号の基本理念に「男女共同参画社会の形成に資する」という形で文言を追加させていただいたわけでありまして、政策決定過程への女性の参画の拡大については民主党政としても強く求めていたところでありますが、今委員が御指摘のように、修正すべき項目がなかったというところで基本理念の中に盛り込むことにしたところでございます。政策決定過程への女性の参画の拡大については、公務員が率先して男女共同参画社会の形成に資するべきとしたものでございます。

なお、政策決定過程への女性の参画の拡大については、男女共同参画基本法の男女共同参画基本計画で、平成二十二年において国家公務員の採用

者に占める一種試験の事務系の女性比率を三〇％程度、平成三十二年において指導的地位に占める女性の比率が三〇％程度と定めております。遅過ぎるという御指摘もあるかもしれませんが、この度の公務員制度改革の理念に盛り込まれたという趣旨を踏まえて、今後、関係法令の整備などを含めて、これらが確実に実現することとなるというふうに考えているところでございます。

○神本美恵子君 ありがとうございます。かなり詳しく言っていただきました。

実は、先ほども言いましたように、この制度懇話会の中では恐らく一度もこのことは議論されなかったのではないかと私はひそかに疑っているんですけれども、この男女共同参画社会というのは、この国も、国会としても基本法を作成して、その基本法に基づく基本計画が作られて、そしてそれを進めるための推進本部、総理を本部長とする推進本部がつくられて、そしてその下に参画会議というのが置かれて、本当に立派な体制で進められているんですけれども、そして様々なあらゆる分野にこれは取り組まれていくので幅広いです。が、その中で公務員、とりわけ国家公務員の指導的立場における女性の参画率というのは、数値目標を掲げて取り組んできたにもかかわらず進んでこなかった。国際的にもう本場に恥ずかしい状況を議論するならば当然このことは入るべきだと思っておりますので、今回これが理念に盛り込まれたことを改めて繰り返し感謝申し上げます。

そこで、これについては人事院が女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針というものをご定めて、各府省は、今提案者の方にも言っていたいただきましたけれども、二〇一〇年度までに目標を設定して、女性職員の採用・登用拡大計画を策定し、その実現を目指しているというふう聞いております。ちなみに現在、指導的立場の女性公務員、課長級以上になると思いますが、現在は一・七％しかいません。二〇一〇年ま

でに五%、二〇年までに三〇%という目標が設定されております。

ところで、四月八日に内閣府の男女共同参画推進本部がこれを加速しようということで、女性の参画加速プログラムというものを決定して、重点的取組として、医師と研究者、地方、国、両方の公務員を抽出してといいますか、特別に取り上げて、ここが率先して女性参画を進め、ほかの分野に広げていくべきだというふうに政府としてこれは決定をしております。

少なくともこのプログラムに明記されている目標は是非とも実現していただきたいし、この二条に盛り込んだわけですので、国家公務員制度改革推進本部においても、その具体的な検討課題として男女共同参画社会の形成に資するための女性国家公務員の指導的立場における女性の割合を増やすという、このことをきちんと位置付けて対応していただきたいというふうに私は思っておりますけれども、これについて、参画加速プログラムへの対応、この二条の理念を踏まえた一層の取組について、人事院と渡辺大臣、両方にお伺いをしたいと思います。

○政府参考人(尾西雅博君) 国の行政への女性の参画は、これは男女共同参画社会実現のために積極的に取り組む課題であるというふうに私も認識しております。したがって、女性国家公務員の採用、登用の拡大を図っていくことが重要であるということでございます。

このため人事院といたしましても、先ほど先生から御紹介ありました女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針を发出しまして、各省の取組を現在促しているところでございます。

また、今御指摘ありました今回の基本法案の修正案の理念ですとか、あるいは先般、男女共同参画推進本部で決定されました女性の参画加速プログラム、この趣旨を踏まえながら、今後とも政府全体として一層の取組の推進が必要だというふうに考えております。

こういった中で、人事院といたしましては、女

子学生セミナーなどを通じて女性に対する募集活動を積極的に実施する、あるいは職員に対する意識啓発、さらには勤務時間の弾力化などの女性が働きやすい勤務環境の整備などを行ってまいり、こういった取組を今後とも引き続き進めてまいりたいというふうに考えております。

○国務大臣(渡辺喜美君) 先ほど来申し上げております国家公務員制度改革推進本部は、内閣自体がその責任の下に総合的かつ集中的に改革に取り組むことにいたしております。当然、すべての閣僚から構成されます。男女共同参画担当大臣、現在上川大臣でございますが、本部長であります。他方、私自身も男女共同参画推進本部の本部員であります。御指摘の女性の参画加速プログラムも私も出席いたしました第十七回会議で決定されたものでございます。

国家公務員制度改革の推進に当たっては、男女共同参画担当大臣や男女共同参画推進本部との連携を密にしていこうにいたしたいと考えています。

○神本美恵子君 ありがとうございます。

○松井孝治君 午前中に引き続き午後は対政府質疑ということで、官房長官も大変お忙しい中、一昨日は官房長官のお顔を余り拝見しなかったものですから、今日は官房長官にもしつかり公務員制度に関して御答弁をいただこうと思って、お忙しい中御出席いただきました。

最初に、この基本法案とは少し離れるんですが、密接に関連しているものですから伺いたいと思います。

昨年、渡辺国務大臣が責任者になられて国家公務員法改正案を出されまして、成立をいたしました。この国家公務員法改正案については、実はまだ施行がされていません。したがって、その改正国家公務員法については、渡辺国務大臣が法案を提出したという意味においては主務大臣であり、そして、その改正法が有効に施行されて国家公務員法に改正法が溶け込みましたら、その一部は例えば官房長官、今日お伺いする項目などは官

房長官が主管大臣になられるということで、今日は両大臣に必要に応じ御答弁をいただきたいと考えています。

まず最初に伺いたいのは、官房長官、その昨年の改正国家公務員法、この附則一条、ここに基本的な、いつから施行されるかということが規定されているわけですが、この附則一条というのは平成二十年の十二月三十一日までの政令で定める日に施行すると書いてあるわけでありまして、これは政府にこの昨年成立した改正国家公務員法は本年中に施行させるということと義務付けているものと私は解しますが、官房長官の御理解はそれでしょうか。

○国務大臣(町村信孝君) 私もそのように理解をしております。

○松井孝治君 ありがとうございます。次に、この附則一条に基づきまして施行日を定める政令というのが公布されますと、その施行日が、例えばそれが十月一日になるのか十二月一日になるのかいつかは分かりませんが、その施行日から改正法が施行されるということになるわけでありまして。

その昨年の法案をもう一度読んでみますと、改正法の中には、内閣府に官民人材交流センターを設立するという規定がございます。同時に、再就職等監視委員会をやはり内閣府に設置するという規定がございます。したがって、この改正法が施行されますと、これらの両規定共に、これは昨日内閣府の方にも確認をさせていただいておりましたが、両規定とも施行日において設置されるということになるというふうに私は理解しておりますが、官房長官もそういう理解でよろしいでしょうか。

○国務大臣(町村信孝君) そのとおりだと思います。

○松井孝治君 ありがとうございます。要するに、例えばこの政令というのは、結局、この年内にいついつという日にちを決めて公布しなければいけないわけですが、それが公布

した段階で官民人材交流センターというのが設置され、そして再就職等監視委員会も設置されるということが、今官房長官、明確に御答弁をいただいたので明らかになったというふうに思うわけがあります。

そこで、再就職等監視委員会というのは、この改正国家公務員法の規定に基づく、同委員会の委員長と委員は両院の同意を得て任命されるということ、そして存在しているということが基本的には改正国家公務員法の前提としてあると思うんです。ですから、基本的に、改正国家公務員法が施行されるまでの間に再就職監視委員会の委員長と委員が両院の同意を得ているということとをこの改正国家公務員法は前提としていると私は解しますけれども、官房長官、そういう理解でよろしいでしょうか。

○国務大臣(町村信孝君) 前提という意味がちょっと必ずしもはつきりいたしませんけれども、いずれにしても、法律施行日前に、委員長及び委員の任命に必要となる行為は施行までに国会の同意を得て、そして、施行に合わせた委員長及び委員を任命するという構成になっているというふうに理解をしております。

○松井孝治君 これちょっと事務方で結構ですが、政府参考人にもおいていただいておりますが、施行というのは年内にしなければいけないですね、それは法律がそういうふうになっております。したがって、年内に施行をいたします。遅くとも十二月三十一日までは施行をいたします。遅くその時点で、もし何らかの事情で再就職監視委員会の委員長あるいは委員が欠けている場合に、法律上、再就職監視委員会は、さつき明確に官房長官がお認めになられたように、内閣府に置かれていたわけですが、施行された時点で、だけれども、何らかの事情でその委員長、委員が任命されていないという状態になると、法律上、官民人材交流センターはもうできていて、そして再就職監視委員会もできていて、そして、そのメンバーがないということになったときに、法律の一部の事

務は、これは施行されない、そういう矛盾した状態というのは起こり得るんじゃないか。

○政府参考人(小林廣之君) 今のお尋ねの再就職等監視委員会の委員長及び委員についてでございますが、今お話ございましたように、改正後の国家公務員法の百六条の八におきまして、「両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。」というふうに規定されております。

したがって、私どもとしては、法を施行する立場から委員長及び委員が任命されるということのために努力をする義務があるかと思っておりますので、委員長及び委員が任命されずには委員会が機能しないというような事態については想定をしないというところでございます。

○松井孝治君 いや、想定しているかどうかということではなくて、そういうことはあり得るわけですよ、理論的に、同意がなされなければ、そのときに、法律上、その再就職監視委員会が設置されている、もう既に。だって、年内に法律は施行しなければいけないわけですから。そういう法律の定めが附則一条にあるわけですよ。しかしながら、そこで例えば委員長も委員もいないということだったら、一部の事務、例えば、各省がこの法律施行後三年以内に、渡辺大臣、次聞きますから聞いておいてください、この法律施行後三年以内は各省のあつせんが認められているわけですね、今の人事院の承認というものに代わって内閣総理大臣が承認するという枠組みの下で三年間は認められている。三年間は認められているし、その承認権限は再就職監視委員会に委任されているわけですね。専ら委任されているわけですね。そういう状況で、できていないけど人がいない、再就職監視委員会は人がいないという状態になったときに、各省の個別のあつせんの承認というのができるのかできないのか、大臣、ここが問題だと思っております。

要するに、委員会は、その法律の施行、年内では必ず委員会が設置されるわけですから、例えば来年の一月一日以降というのはこの法律は施行されて

いないといかぬわけです。それは法律に定められているわけですから、政府の責任なんです。ところが、一月一日以降、もしその同意人事が両院の同意を得られていなければ、委員長も委員もいないという状態が、一月一日以降そういう事態が招来した場合に、これは各省のこの法律施行後三年間できるあつせん、これについて承認を与える機関が機能しないということになるわけです。そうすると、各省のあつせんの承認というのができないと解するべきなのかどうか。そこを大臣、端的にお答えいただきたいと思っております。

○国務大臣(渡辺喜美君) 法改正の時点での担当大臣としてお答え申し上げます。改正法の附則の五条二項において、内閣総理大臣が承認する権限は再就職等監視委員会に委任すると規定されております。委員会が承認を行わず、かつ他の機関にも委任していない状況において他の機関が勝手に承認を行うことは一般には想定されていないものと考えます。

○松井孝治君 いや、一般にはないじゃないんですよ、大臣。大臣はこの改正国家公務員法を国会に提案された大臣なんですよ。ですから、この法律が国家公務員法に溶け込むまでは大臣が主管大臣なんですよ。だから、そういう場合に再就職監視委員会が機能しない、要するにメンバーがいなくて機能しないときに、これは個別の各省のあつせんした再就職を承認する委員会が機能していないわけですよ。委員会自体は設置されているかもしれないけど、委員長もいない、委員もいないわけですから、その場合は各省の再就職あつせんはできないと解するべきかどうか。これは有権解釈権者でもあるんですよ、大臣、その法が施行されるまでの間は。大臣、お答えいただけますか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 衆議院の内閣委員会では山本副大臣からお答えをしております。かいつまんで申し上げますと、内閣総理大臣の承認の権限は、附則第五条二項の規定により再就職等監視委員会に委任をされており、委員会が専らこれを行使用することが予定されている、そして、委員の任命がされないとい委員会が承認等の権利は行使ができないと解釈しているとの答弁をいたしております。

○松井孝治君 いや、ですから、委員がいらないわけですからもちろん委員会は承認できないんです。承認ができないというところは、各省の三年間に限り認められていた就職あつせんはできないということになるんですかと、そこを聞いているんです。委員会が承認できないのは当然ですよ、メンバーがいらないんですから。

○国務大臣(渡辺喜美君) まあ常識的にはそういうことだろうと思っております。

○松井孝治君 私も常識的にはそう思うんです。ところが、どうも政府の質問主意書に対する答弁等を見ても、それから、個別に政府の方々に話しても、じゃ、できないんですかねと聞くと、いや、法律は予定していませんというふうにおっしゃるんですよ。法律が予定していないということとはできないということですかと伺ったら、いや、私はそこまで言う権限はありませんというふうにおっしゃるので、よく分からないんです。

そこで、官房長官に伺いたいわけでありまして、要するに、法律上、委員がいなくても、この法律が施行されたときに、昨年の改正国家公務員法が施行されたときには再就職監視委員会は内閣府に設置され、そして具体的には官民人材交流センターもそのときは設置され、そして各省が向こう三年以内については個別にあつせんをするということが限定的に認められている。ただし、総理が承認した場合、そしてその総理の承認権限は再就職監視委員会に授権されている。この状態で、しかし国会が同意してくれない、このメンバーについて。そうだとしたら法律を施行することとができないじゃないかと、国会が同意してくれない限りにおいては、その承認権限は内閣総理大臣にあるとまず書いてあって、そこを再就職監視委員会に授権しているんだけれども、授権している再就職監視委員会が機能しないわけだから、その間は緊急避難的にこれ、法律を施行する責任が

政府にあるわけだから、これは内閣総理大臣が個別によく見て審査をして再就職あつせんを認めます、こういう解釈は官房長官、あるんじゃないか。

○国務大臣(町村信孝君) 私はあると思っております。

ただし、どうも持って回ったようないろいろな前提を付けて言っておられる。どうぞ、今同意人事でお出しをしているので、そのことを理由にして同意しないということは多分ならなんだろうなということだけはあえて申し上げさせていただきます。

○松井孝治君 そこは非常に大事なポイントでありまして、ただ、私はこれは法律論をお聞きしているわけです。

というのは、今、渡辺大臣は常識的にそういうことはないとおっしゃった。ぎりぎり僕は法律論を詰めていったときに、それは予定していないということを法制局の方もおっしゃるし、あるいは内閣府の方もぎりぎりそれは予定していないから、でも、そこから先は本当にあるのかないかということは自分たちではお答えできないとおっしゃったんで、私はこの問題についての、改正法が施行されたときの責任者は官房長官でいらつしゃいますから、その可能性があるのかないのかということをお尋ねしたら、その可能性はあり得るというふうにご回答いただきました。渡辺大臣は、これは改正法が施行されたら官房長官が責任者であります、改正法が施行されるまで、要するに改正法を出した責任者として常識的にないとおっしゃったけれども、今法律論としては官房長官はあり得るとおっしゃいましたけれども、今の官房長官の御答弁を聞いて、ああ、なるほどそうだと思うけれども、あるいは私の官房長官の御答弁をいただくに当たっての説明を伺ってなるほどと思えますか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 官房長官の下にこの人材センターは置かれますので、官房長官のおっしゃるとおりだと思います。

○松井孝治君 私はここで同意人事の是非というものを論じる立場にありませんので、これ以上の議論はいたしません。

ただ、非常に重要な問題でありますし、また我々自身の行動も国民にも見られているし、法制度的に言えばいろんな議論があるということをごは材料として提供し、官房長官、今、改正法を提案された渡辺大臣は常識的ではないということだけども、最終的に法理論的には官房長官があり得るということであればそれに従うという渡辺大臣の御答弁も含めて確認をさせていただいて、本件についての質問は、本法案、今日議題になっている法案の趣旨とは違いますから、これで終わりたいと思います。

官房長官、お疲れさまでございました。ありがとうございます。

○委員長(岡田広君) 町村内閣官房長官は御退席いただきたい結構です。

○国務大臣(町村信孝君) どうもありがとうございます。

○松井孝治君 それでは、本題に移らせていただきます。

先ほど来お話に出ておりますけれども、この法案が成立をいたしますと推進本部というものが設置をされて、そこが一月以内でしたですね、大臣、動き出すということになります。それで、この法案の二十条では、その推進本部の事務局長というのには公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者を充てることになっており、民間人登用を図ると解するべきではないかと私は考えます。

その点について、あるいは公務内外の人事管理制度に関して識見を有する者を登用するという意味においては、例えば公募などを活用されるおつもりがあるのか。あるいは、これ時間がないのでまとめてお伺いしますけれども、事務局長だけじゃなくて、事務局のスタッフで、こういう方々も当然公務内外の人事管理制度に識見を有するような方々を集められるということになるのじゃないかと思うんですけれども、この辺りにつ

いて大臣はどういうスタンスで取り組まれるのか。

具体的に言うと、民間人登用とかあるいは公募を活用するのとかどうかとか、あるいは、今日午前中の参考人質疑では、ある参考人からは、半分ぐらいいは民間人を登用すべきではないかと、このスタッフにですね、それぐらいいて、要するに公務の内側も外側も専門的に分かっている人が新たな人事制度を設計すべきではないかという意見も聞陳されましたわけですが、渡辺大臣の御見解を伺いたいと思います。

○国務大臣(渡辺喜美君) 推進本部の事務局体制につきましましては、今後、官邸とも相談して決めていくこととなります。御指摘のように、民間人登用も視野に公募を活用すべきであるとか、事務局スタッフの相当数を民間人とすべきであるとかいった点は、いずれもごもつともな点であろうと思います。

特に事務局長につきましては、法の二十条でも「公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者」と明記をいたしております。役所の人事制度だけでなく、民間における人事制度や運用も十分理解している人材を充てる必要がございます。従来型の年次順送り人事ではなく、公募により、改革意欲と能力、適性のある人材を募ることは望ましいことであると考えます。

また、御指摘のスタッフにつきましても、民間の方に相当数入っていただいて、新しい知恵、発想をどんどん持ち込んでいただくというのは大変結構なことであろうと思います。私としては是非そういう方向で進めたいと思います。

○松井孝治君 ありがとうございます。時間が無いので次に進みたいと思います。修正案提案者にもちょっとお聞きをしたいと思っております。

まず、おととい、大分詳しく内閣人事局と各省の関係とを聞かせていただきました。政府案とこの修正案との違いの中で、政府案は各府省にも候補者名簿の原案を作成するという規定があったわけであり

て、候補者名簿は内閣人事局が作成するというふうに規定したわけでありますが、このことは、各府省は候補者名簿は作成できない、当然削除したわけですから私はそういう理解だと思っておりますけれども、この点、修正案提案者に確認をさせていただきたいと思っております。

○衆議院議員(松本剛明君) 松井委員に御回答申し上げます。

御指摘のとおりでございます。各府省が候補者名簿の原案を作成するといった規定を削除いたしましたわけですから、これは候補者の名簿の作成は内閣人事局が行うものというふうに解釈をいたしております。

組閣の際に、各派閥の名簿、推薦名簿が出されるといったような報道がなされることが、私は残念ながら携わったことがないので実態は分かりませんが、と同様に、各府省がそういった推薦名簿をお出しになるということを時の政権がお認めになるかどうかというのはそれぞれの判断だろうというふうに思いますが、派閥の横行、専横と言われるのと同様に、法に従って内閣人事局が名簿を作成すると、その趣旨を生かした実態にしていた

だきたいというふうなことを考えております。

○松井孝治君 政府側の解釈も伺っておきたいと思っております。

今、修正案提案者は明確にお答えいただきましたが、大臣も同じような考えかどうか確認をさせていただきたいと思っております。

○国務大臣(渡辺喜美君) この部分の修正案の趣旨は、候補者名簿の作成は各府省にやらせず、内閣人事局が一元的に行うということであったと理解をいたしております。国会においてこのような修正がなされたことを重く受け止め、政府として今後の制度設計及び運用を行う必要がございます。間違つても、水面下で各省が候補者名簿を作

り、内閣人事局はそれをホッチキスするだけということになってはならないと考えます。

○松井孝治君 分かりました。大臣が強い決意で臨まれるという意思は、今の例示の中にも表れていたと思

います。

修正案提案者にもう一点、ちょっとこの法案自身に書かれていない点なんですけれども、確認をしておきたいと思

います。

民主党が今回提案された天下り禁止ということについての規定、結局これは盛り込まれなかったわけですが、従来民主党が主張されていた、在職中の職務と密接に関連する職に一定期間就くことを禁ずるクーリングオフ規定を厳格化しろということに民主党は従来言っていたと思うんですけれども、それが今回盛り込まれていませんでした、元々民主党の原案に。そのことについて、どういう理由なのか、教えていただきたいと思

います。

○衆議院議員(松本剛明君) 私どもは、天下りと、及びそれに伴って国民の大切な税金が国民の求める使われ方でない使われ方をしているということは看過できない問題だと、このように認識を

これまでしておりますし、現在もその対応をすべきだということをまず第一に申し上げたいと思っております。

その上で、これまで私どもも、言わば最も即効性のある措置として再就職の事前規制措置というもの

の事前規制といったものは今回は設置を求めないという形で判断をさせていただいたところでございます。

○松井孝治君 ありがとうございます。

私も、こういう内閣一元で内外から幅広い人材を登用しようという中で、そういう判断に至られたことを理解するものであります。

大臣に伺いますが、今回、私ども幾つかの狭い意味での公務員制度以外の改革案も出させていただいて、与野党協議の中で必ずしも法案の中に取り入れられなかったものについて幾つか大臣の御見解を伺いたいと思います。

午前中の参考人質疑の中でも、三人の参考人のうちお二人の方々は、これだけスピードがどんとどんと諸課題が目まぐるしく現れている状況の中で、行政組織編成というのはやっぱりもっと弾力的に行わなければいけない。しかも、総理大臣はやっぱり選挙を通じて議院内閣制で国民の民意で選ばれている中で、役所のいろんな所掌を全部法律で決めて機動的に役所の再編成ができないという状況はいかがなものかと。三人のうちお二人の方が、そこは各省設置法で細かいことまで決めるのではなくて、それは例えば政令に委任するというような形でもっときめ細かく行政課題に省庁の枠を超えて対応できるべきではないかという御意見をいただきました。

その意味で、今回の法案の中では各省の権限の言わば後ろ盾になっているような各省設置法の廃止を含めた行政組織編成の弾力化というのは盛り込まれていないわけでありまして、三月に委員会で大臣の御答弁を伺ったときには、大臣、前向きな御答弁をいただいたと思いますが、今の修正協議を経て、大臣はこの点についてどうお考えでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 三月にもたしか申し上げたかと存じますが、昨年、私が規制改革担当大臣をやっておりますときに、規制改革会議に対して提案をしたことがございます。時間的に設置

法の壁を取っ払ってみたいかがでしようかと。省庁横断的なプロジェクトについて、例えば幼保一元化とか、そういったところでは一種の霞が関特区みたいなプロジェクトチームをつくってやってみたらどうかという提案をしたわけでございます。残念ながら、まだこういったことは実現はいたしておりません。

今回、こうした大胆な公務員制度改革をやってまいりますので、各省設置法の弾力化ということについては私めかねて問題意識を持っておりますが、早急に取り組みすべき課題と認識をいたしております。

○松井孝治君 ありがとうございます。

時間があるまいので、次に行きます。

今回、先ほどもちよつと天下りの話が出ましたが、我々が主張した、再就職あっせん、組織として再就職あっせんすることをもう禁じようと、その代わり六十五歳まで定年は延長しようという、我々、簡単に言うんですけど、そういう提案をしていたわけですが、それは残念ながら盛り込まれませんでした。ただ、定年延長の検討というのは、これは与党の御理解も得て、検討は六十五歳という年齢まで付してこの法文の中に入れることができました。これは私、前進であると思います。

さすれば、そういう定年延長の検討が盛り込まれたのですから、今回の法案の中に入っていないけれども、例えば政府としての組織のあっせんを一定期限後にもうなくしていくような、そういう段階的取組について大臣は何かおっしゃれることがあるのかないのか。

例えば具体的に言うと、今の官民人材交流センター、これがある程度時間的に定年延長ができるというところでもう廃止して、もう政府は名実ともに組織的な再就職あっせんはやめるといようなことの方性を大臣の今後の意思として表明していただくことが可能であればお願いしたいと思うんですが。

○国務大臣(渡辺喜美君) 官民人材交流センターの制度設計に携わった有識者懇談会においては、

このセンターは一定の期間を経て廃止する、いわゆるサンセット機関として位置付けてもいいのではないかと御意見もございました。報告書には盛り込まれてはおりませんが、こうした意見も前提にしながら懇談会での議論はなされたものと思います。

今日の午前中の参考人質疑でも、金丸参考人でしたし、永続的なものとは考えていなかった、同友会としてはむしろ緊急措置として理解をしていたという御趣旨の答弁があったと伺っております。

今回の基本法が成立をいたしますと、今後、定年まで勤められる環境の整備あるいは定年延長などに取り組むわけでございます。また、官民の垣根を下げ、人材の流動性を抜本的に高めていくこととなります。こうした取組が進んだ段階で、官民人材交流センターが必要なのかどうかというのは当然その時点で議論されるべきものだと思います。

○松井孝治君 我々民主党は、我々が政権を取ったときにはもうこの再就職あっせんというのはやめると、定年はもう段階的に必ず延長する、そういう明確な方針を持っていますし、そのことを改めて国会の場でも明らかにしていきたいと思いますが、大臣がおっしゃったそういう方向性は、やはりそれは自民党も含めて少なくともそちらの方向に向かっていただかなければいけないので、我々から見ればそれは満足できるものではないにしても、是非それはその方向で進めていただきたい、そういうふうにお願いをしておきたいと思っています。

もう一点、今日の午前中の参考人質疑でも話題になりましたけれども、政治主導という言葉は入っているけれども、やはり今の状況というのは政府・与党が二元的になっていて、政治家が自ら行政組織あるいは内閣の中に責任ある立場にいる人はまだまだ少なく、与党の中からはいろいろ要求をする、そういう姿である限りはやはり政治家の役割分担、政官関係の適正化というのはまだまだ

道のりが遠いんじゃないかと、そういう趣旨の御発言もあつたように思います。

我々が要求していた副大臣、政務官の増員、あるいはもつと国会議員が政府の中の職に就ける、これは国会法のまだ規制がありますから、そこをもう少し緩和してもう少し幅広い職に、私、何でもかんでも国会議員が政府の中に入るべきだと思いませんけれども、もう少し増やしていつて行政運営にもつと国会議員が責任を持たなければいけないのではないかと、そうしないと国会議員の意識も変わらないんじゃないかというふうに私は思っておりますけれども、この点も、今後の課題として、大臣、政治家としてどうあるべきか、御発言をいただきたいと思っています。

○国務大臣(渡辺喜美君) 今回の改革プランは、いわゆる霞が関改革プランでございます。政官一体改革というのは、これ避けて通れないものだと思います。次のステップの課題として、民主党が御提案になられているような政治改革は大いに前向きに検討をしていくべき課題と考えております。

こうしたテーマというのは、本来、与野党の壁を越えて議論されていかなければなりません。今回の法案が与野党の壁を越えて修正合意を見たのと同じように、こうした議論が進展していくきっかけに今回の基本法案がなることを大いに期待するものであります。

○松井孝治君 おっしゃるとおりだと思っております。我々も、政権交代可能な政治をつくっていく、そのときには、今回の法案で一歩前進で、内閣人事局というところが一つの大きな窓口になって人材プールをつくってそこに外部人材も登用していく。登用するんだけれども、ある政権の下でそこで登用された方々が全く違う政権になったらパージされてしまう、そうしたら、せっかく職をなげうって政権に、その政府の中に入って仕事をしようと思われた方々も、野たれ死にと言ったら言葉は悪いですが、結局だれも責任を取らない、そういう形になってしまふ。



そうではなくて、やはりお互い政権交代をしのぎを削る中で、別の政権が採った人材についても、今度はその政権が下野した場合にどこかできちんと処遇するということは認めていくという社会をつくっていかないと、私はいつまでたってもこの霞が関に外部の入っていくという方々がなかなか入ってこれない。そういう障害を取っ払っていくために、私は、言ってみれば我々は競争する立場にもありますけれども、外部登用、そしてその方々を処遇するポジションというものはしっかりとつくっていかねばいけないと思います。

例えば、私どもが提案したものの中には、国会の事務局というものをと充実して、そういうところに、例えばそういう外部人材の方々が政権交代のときは国会事務局の中にまた移っていかれて能力を発揮していける、あるいは国会の中に我々、税金の無駄遣いをなくしていくための、まあ日本版GAOというような行政監視をするような組織を、特にこの参議院はそういう仕事を党派を超えてやっていかなければいけないわけですが、そういうものをつくっていく、そしてそういうところに民間の優秀な方々が来ていただける、そしてその方々が、場合によっては霞が関に行くし、場合によっては永田町、国会の中で政策立案あるいは政策評価、政策監視というものを手伝っていく、そういう文化をつくっていくかないと、なかなか内閣一元の内閣人事局をつくったというだけで自動的に人材が集まってくるほど世の中甘くないと思うんですね。

その点も含めて大臣に、もう私、時間が参りましたので、最後の御答弁をいただきたいと思っております。

○国務大臣(渡辺喜美君) まさに、改革の方向性としてはそのとおりであると思えます。

今回の基本法案におきましては、国家戦略スタッフを特別職といたしておりますが、政権が替わってこの人たちが一般職の国家公務員として仕事に復帰できるようなことも想定して基本法案を

規定をしているところでございます。したがって、日本版政治任用制度とも言っているのかもしれませんが、官から官、民から官、こうした人材流動化をいかに厚みを増していくかということも政官一体改革の中の大きな課題であろうと思えます。

○松井孝治君 ありがとうございます。

終わります。

○有村治子君 自由民主党の有村治子でございます。

まずもって、渡辺大臣始め修正案提出者の議員の先生方、また今回の基本法制定に当たって御尽力をされている方々の御貢献を心を込めて敬意を表したいと存じます。

五月三十一日の毎日新聞に、政治評論家の岩見隆夫さんがかなり大臣に好意的な書き方をした記事を書かれております。紹介をさせていただきます。

渡辺喜美行革担当相の真つ赤な目から大粒の涙がほおを伝って落ちた。二十八日、国家公務員制度改革基本法案の修正案が衆議院内閣委員会で開催された直後、記者団のインタビューに応じたときである。テレビは涙が好きだ。渡辺大臣は、ハードルが山のようにあったが、国民の皆さんの強い支援をいただいたと声を詰まらせた。国民の二文字に実感がこもっていた。なぜなら、大臣はせつせとテレビに顔をだし、法案の成立が危ぶまれる中、霞が関改革を熱く訴えた。それが功を奏し、国民世論が成立を後押ししたのは間違いないからだと述べていらつしやいます。また、この修正案をまとめられた、与党と協議をされた民主党幹部の声を紹介されています。渡辺さんがテレビを通じてエンジンンを吹かしたのは認める、あの話芸とパフォーマンスは父親譲りだと言う。そして、岩見さん、最後に、この記事の最後なんです、そして、渡辺大臣は、父、ミッチーが果たせなかった夢を追うきっかけをつかんだということ、でも、私も拝見させていただいて、何か幾

度となく頓挫しそうなになった、本当に数え切れないくらい抵抗やあるいは懐疑心、猜疑心、そういうものを一つ一つ乗り越えて、まさに熟慮断行の最前線に立たれた大臣のリーダーシップを心から敬意を表したい。そして、これがまだまだスタートラインだということも、自戒の念を強めた上で、一緒にやっていかなきゃいけないという思いを強めております。

そこで、まず最初にお伺いします。

渡辺大臣は、自らテレビクルーを引き連れて現場に乗り込んでいかれたテレビ作戦、いわゆる国民に対するPR効果をどう認識、評価されているでしょうか。ここで大臣がねらわれていたものは何だったんでしょうか。そして、それは期待どおりの功を成したと思われているのかどうか、お考えをお聞かせいただきたいと存じます。

○国務大臣(渡辺喜美君) まず、私の方からテレビ番組に出してくれと頼んだことは一度もございせん。先方様からオフアアが参りまして、できるだけ私としては国民の皆さんに分かつていただくPRの機会として出演させていただいたものでございします。また、テレビクルーを連れていくというのはどの場面だったか分かりませんが、私も、例えばこの間も独法改革の一環として私のしごと館というのを見てまいりました。これも別に私の方から頼んだわけではございせんが、メディアの皆さん方が大挙して取材をしていただいたわけではございします。こういう機会はまさに国民の皆さんに問題について分かっていたく非常にいい機会であらうかと思っております。

今回の公務員制度改革は、独法改革もそうでございしますが、なかなか一般の国民の皆さんにはなじみにくい、取っ付きにくい課題なのではないでしょうか。そういう点で、分かりやすく問題点を解説をし、国民の理解を得る努力は必要かと思えます。

なお、今回、このテレビ出演が功を奏したということでは決してなからうと思えます。やはり政府内においては総理の強いリーダーシップがあつ

たがゆえに政府案がまとまり、官房長官が大変な御努力をされて調整に当たられたわけでございします。また、与党の事前審査においても、与党、自民党、公明党の皆様が大変な議論を闘わせながら、与党においても御了承をいただいたわけでありします。

また、最終的に国会においては与党、野党の壁を越えて修正合意をしていただいたというのは、これは憲政史上画期的な出来事であると思えます。したがって、こういう合意が行われたというのは取りも直さず国民の支持があつたればこそできたものであると考えます。

○有村治子君 熟慮断行の上に周囲への配慮も抜かりなくされるところに、やはりそれゆえに大臣の執念というところを感じます。本心に心からの敬意を申し上げます。

岩見さんもおっしゃっていますが、やはり渡辺大臣の今回の執念というのは小泉純一郎元首相に次ぐテレビ政治家の登場だというふうに言われています。それだけいろいろな功罪指摘されるところではございしますけれども、やっぱり国民の皆さんに直接アピールをする力を持っていらつしやるという意味では、これは大臣がそのポジションにあることができるが、ごく私たちにとつてのアセットだと思つています。後ほど、国民の皆さんに是非とも語りかけていただきたいと私が思っているところもありますので、またこの点については後ほど触れさせていただきますと存じます。

それでは、修正案提出者のお一人であられます宮澤先生にお伺いしたいと思います。

今回、官僚から政治家にアブローチがあつた場合はこの経過が記録に残されることになりましたけれども、政官の接点という点について、議事録から官僚側にアブローチを掛けた場合も記録公開の対象となるのでしょうか。また、もしこれが記録を取る対象になるということであれば、主にどんな項目についてレコードすることになるのでしょうか。

○衆議院議員(宮澤洋一君) 今回、与党と民主党



いますけれども、一番のポイントは、採用後すぐにこの課程に入るのではない。対象者の選定につきまして、採用後、一定期間の勤務経験を経て選ぶ。これは、本人の希望もございませうけれども、人事評価に基づいて随時行っていくというのが基本法の中にございませうし、これが一番のポイントであろうかというふうに思っております。

育成課程に入りまして、この課程をどうやって運営していくかということについては、内閣人事局で、統一的な基準の作成、あるいは各省庁が行います運用の管理をする、それから、この対象者に対しての研修で、政府全体を通ずるものについての企画立案をして実施をしていく、さらに対象者の府省横断的な配置換えに係ります調整、こういったことを行っていくことによりまして、職員というものが府省横断的に育成をされ、御指摘の日の丸官僚というのが育っていくものというふうに思っております。

ただ、じゃ、どれぐらいのこの課程の対象者になるんだろうかということもございませうけれども、一つは、基本法が成立した後の検討ということ、ございませう。それからもう一つは、この育成課程に入りましてから必ず将来が約束されるというわけではない、必ずみんなが幹部候補になるわけではない。例えば、公務外から、民間からも積極的に登用をしてまいります、こういうこともございませうので、直ちにどれぐらいの規模になろうかというのの概算でもちょっとなかなか難しいというところは御理解を賜ればというふうに存じます。

○有村治子君 今私が伺ったところによりますと、指定職八百人、課長、室長で大体二千八百人、I種採用が毎年六百人ぐらいでしょうか、の中で、やはり何百人、何千人ということの概算もおっしゃっていただけなかったんですが、関連して、もう一つ質問をさせていただきます。

今回は、基本法、当初の人事庁の創設から、そうではなくて、修正後は内閣人事局へスリム化されたというか、格下げと、そういう表現を使っ

ている報道もありましたけれども、その人事局が掌握、管理することになる幹部職員、管理職員の候補者名簿に記載される人材の人数とか規模というのは、概算で何人くらいになるものでしょうか。その積算根拠も分かれば教えていただきたいと存じます。

○政府参考人(株丹達也君) この部分につきましては、その数の問題はなかなかお答えがしづらい部分であるというの御理解を是非賜りたいと思っております。今、指定職あるいは課長、室長の数字、委員からお話ございました。ちょっと私が手元に持っておりますのは、総務省の資料で持っておりますけれども、一点、元々政府が考えておりました案のときの幹部といふことは、次官、局長あるいは審議官クラスということで、これは必ずしも本省の内部部局に限るものではないと、こういうことで人数を考えてございませう。基本的には内部部局なのか。そうしますと、ここについては大体六百人以上ではなからうかというふうに思います。

それから、管理職員の方、これは元々政府の方で考えておりましたのは、本省の課長クラスというものが対象になるのではないかと。今回は、修正案の方を拝見しますと、それよりも少し広めで、企画官のクラスも入るのではないかと。こういうことで考えますと、本省課長それから企画官、いずれも本省の内部部局ということで考えますと、四千人ぐらいではなからうかというふうに思っております。

もちろん、既にこの委員会でも御議論がありましたように、幹部職員あるいは管理職員のどこまでの範囲というのには更に今後検討をする、例えば重要なポストについては、一律にというんではなからうかというふうなこともありませうから、今の数字が確定的なものではもちろんございませう。

それで、候補者名簿の方でございませうけれども、もちろん、この幹部職員なり管理職員なり、

特に幹部職員について候補者名簿を作っていくというところでございませうので、現状の幹部職員の数というのが一つのメルクマールにならうかと思っております。恐らく、もう少し広めのところからいろいろな情報は取っていったら、その上で具体的にどの方というふうなことをやっていくんではないかというふうな思っております。ちょっと具体的な数字はなかなか申し上げにくいというところでございませう。

○有村治子君 いろいろな制約がある中でおっしゃっていただいたことを感謝申し上げます。私も、今おっしゃった数字が独り歩きしないように牽制を申し上げて、ですが、大体規模としては何百人、何千人ぐらいのところが視野に入っているのかという意味では、今のお答えでも大変有り難く拝聴いたしました。

そこで、改めて伺います。

実務から距離のある内閣人事局が、今のお話でも数千人単位になりますが、霞が関全体の人事をどこまで掌握できるのでしょうかという懸念は早い段階から指摘をされております。特に、候補者名簿作成のための人事情報がどのように収集、記載、活用されるのかという点においては、ある方がこのような職歴を歩んできましたよというキャリアアトラックの記述あるいは犯罪の有無など、その名簿に記載されるべき人材であるという証左の基礎情報というのは人事情報を網羅できると思っておりますが、この人は積極的に登用すべき人材であると判断するための特筆すべき事項というのは、どちらかというと極めてアナログ情報で、このプロジェクトで頑張ったとか、粘り強いリーダーシップを発揮したとか、そういうものというのはいまアナログ情報で、例えばインターネットで検索できるとか、あるいはアクセスとかエクセルで検索できるというものはなくなっています。何千人という中で、そういう特筆すべきアナログ情報が活用しにくい状況の中で、結局は各省庁の意向を追認するだけになるのではないかと懸念をどう払拭されようかとされておりますか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 民間会社でも何万人も社員がいる、何十万人も社員がいるというところはございませう。そういうところは人事部で人事を行っていないかと思ったら、きちんと人事は人事部で行っているわけですね。

今回、内閣人事局というものをづくり、この人事局が内部の人材あるいは外部の有識者を幹部に登用する場合、その人材並びに有識者を内閣官房長官に推薦をいたします。適格性審査の上で名簿に登載することになります。各大臣は、この名簿に登載された人材、有識者について総理大臣及び官房長官と協議をした上で任免をすることになるわけでございます。内閣人事局は、その際、幹部職員と幹部候補育成課程対象者の人事に関する情報の管理を行うことにいたしております。

法案成立後に具体的な制度設計を行ってまいります。先ほど申し上げましたように、今回の基本法の趣旨というのは、まさに各府省が候補者名簿の原案を作成するという文言を削除しているわけでございます。内閣人事局が候補者名簿を作成をするわけでございます。国会においてこのような修正が行われたことは重く受け止める必要はございません。今後の制度設計及び運用においてこのことをきちんと受け止めてやっていく必要があるかと思っております。

先ほど申し上げたこととありますが、間違っても水面下で各省が候補者名簿を作り、内閣人事局はそれをホツキスするだけということになつてはならないと考えます。

○有村治子君 宮澤先生、これは通告をしていないのですが、今までも幾度となく出ていますところなので、もう少し踏み込んだ御発言があるかということ、あるかな、ないかな、御期待申し上げます。

労使関係制度について、国民に開かれた自律的労使関係制度という、そんな記述があるんですが、どのような制度を想起しての記述かということ、いまだにその意味がなかなか、聞こえはいいんですけども、じゃ、何を指されるのかな

というところがイメージしにくい状況が、かつての国会質問を拝見させていただいても思います。国民に開かれたとは具体的にどのような意味なのでしょう。

○衆議院議員(宮澤洋一君) この質問には、衆議院の段階でも幾つか御質問をいただきましたし、また参議院の段階でも御質問をいただき、それぞれ民主党の答弁をされる方、また自民党の答弁をする者、ほぼ同じ答えをしておりますけれども、まさにこの条文をそのままお読みいただかないといけないというのがこの条文でございまして、国民に開かれた、自律的、それぞれどういう意味かといえ、国語辞典を開けば分かる、意味はございますが、我々といましては、これすべてとまると、国民に開かれた自律的労働関係制度を措置するということをもって、このとおりちよつと御理解いただけないかということを申し上げる以外ないと、こういうことでございます。

○有村治子君 今回も同じお答えをいただいたという学習をさせていただきました。

つまり、国民に開かれたということは明文化されるということなのか、それとも説明責任を負われるということなのか、あるいは国民の世論を問うということなのかということは、全く言及がないので分かりません。また、自律的というのも、辞書的な解釈はできますけれども、だれにとつての、自らを律するという主体はどちら側にあるのかというところも書いておりません。また、その自律的あるいは国民に開かれていくという進捗状況をどのように判断、測定できるのかということも言及がありません。まさに、宮澤先生が笑顔でおっしゃってくださいましたけど、一歩も譲っていただかない、そこに極めてこの現状の難しさというのが表れているのだと思います。

そこで、大臣にお伺いします。

思惑の異なる政党や当事者が何とか合意点を見出そうと相努められて、ある方の言葉を借りれば、ガラス細工のような大変デリケートな合意だという認識や表現もなされています。ですが、特

に例えば警察や自衛官等、やつぱり国民の安全、安心のフロントラインに立つ職務を全うされる公務員、そういうスタッフの皆さんには、やはり公正中立な立場で全体の奉仕者であり続けてほしいという国民の期待もあります。ゆえに、大臣には、国民に安心され支持される労働関係の構築にしっかりとこだわりの、その仕組みを担保していただきたいと考えます。御所見を伺います。

○国務大臣(渡辺喜美君) 修正後の法十二条においては、政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解の下に国民に開かれた自律的労働関係を措置するものとして書いてございます。

この文言にきちんと規定がございすように、国民の理解の下に開かれた制度をつくる必要があるかと思ひます。

○有村治子君 そうですね。開かれたということとで象徴される、やはり国民に安心されて支持される労働関係の構築にリーダーシップを発揮していただきたいと存じます。

また宮澤先生にお伺いします。

高年齢職員の昇給停止という概念があるんですけども、昇給停止年齢とは何歳のことを指すのでしょうか。また、その一定年齢以降はすべて高年齢と一括されるという理解でよろしいのでしょうか。

○衆議院議員(宮澤洋一君) これもこれまで何回か御質問いただいた質問でございすけれども、六十歳以上かどうかという御質問をいただきました。

六十歳以上とするかどうかということも含めて、これは政府の中で、公務員全体の在り方の中で是非検討していただきたい。また、じゃ、一度高年齢職員になった方はもうそのままでいくのかどうかということも、じゃ、なったけれどもまた普通の職に戻るといふことがあるのかないのか、その辺も含めて検討していただかなければいけないと思っております。

○有村治子君 この高年齢というのには私は括弧を付けて、いわゆるということで括弧を付けているんですけども、果たして六十歳前後が高年齢というイメージかといえ、今回の後期高齢者の問題でも名称について随分と御非難がありました。やはり、年を重ねる、経験を重ねていくというこに積極的な意味付け、価値を見出すような温かい言葉であつていただきたいというふうに思ひますので、そのネーミングも含めて価値ある言葉が選ばれるように切に願ひたいと存じます。

それでは、また大臣にお伺いをしていきたいと思ひます。

やはり、国家公務員あるいは公務員志願者、現役官僚の方々のモチベーションを上げるということとは極めて大事なことで思ひます。

ここに平成十八年度の人事院が出した年次報告書のレポートがあるんですけども、そこにも指摘があります。行政に期待される役割の重要性にもかかわらず学生の公務員離れが進み、優秀な人材が行政以外の分野に向かつているのではないかと懸念が持たれる状況にある。その背景には、法曹人口の拡大と外資系企業、IT関連企業など、ダイナミックな仕事で世間的にも注目を浴び、短期的に成果が評価されるような就職先が新たに出来たこと、学生が公務員としての自分の将来像を必ずしも明確に描けないことなどの原因が挙げられています。

その中でも、現役学生、学部生、大学院生を対象にして、公務員が民間企業より魅力的だと思われ事項の第一位は、社会的貢献度があるというのが七割近い学生のアンケートから支持される第一の理由でございました。公務員になりたて、それは社会的な貢献度があるからだと、社会的ステータスはそんなに高くは評価されていないんですけども、やはりマクロ的な視点、長期的な視点に立つことができる、そして公務の効果は最終的に国民生活全般を左右するものでやりがいがある、社会的に大きな影響力を与えることができる、

る、公務員は論理的思考能力が高いというような評価も現在の学生がしてくれています。

その一方で、民間として、公務が改善すべき点というところに厳しい意見も出されています。少し御紹介をしますと、時間管理という点で、時間管理に無駄が多い、調整や折衝のプロセスを簡素化する必要がある、民間では短期間で成果を出さなくてはならずプロフェッショナル意識が高いが、国は希薄である、国では専門性を持って働くという意識が薄い、従来に比較して、達成感という意味で若手の権限が縮小している、個人の職責が明確ではなく、仕事の達成感が得られないというかなり厳しい意見も出ています。

志願者、現役官僚のモチベーションを上げるために大臣がお考えになる、そのモチベーションを上げる施策、あるいはそういう政策というものの、良い人材を採用するために努力していかねばならないことはどういふ分野かということについてお考えを教えてくださいたいと思ひます。

○国務大臣(渡辺喜美君) 昨年の国家公務員法改正におきまして、採用試験の区分、I種、II種、III種、また採用年次にとらわれないという規定を設けたところでございす。そして、民間ではごく当たり前のことなんでしょうが、能力・実績主義を公務員の世界にも導入をしていくというところでございす。

まさに、採用試験の区分や採用年次によって人事が行われるというのは法律のどこにも書いていない、言わば本音のルールでございす。この本音のルールが相当古めかしくなつてしまつた。そのところ、公務に対する魅力が低下をし、若者の国家公務員離れが進んできている理由の一つがあつたのではないのでしょうか。

先ほど、優秀な若者が外資系の方に行っちゃうじゃないかというような御指摘をされました。今回、基本法案におきましては、採用試験の種類及び内容を抜本的に変えております。重視する能力に着目した総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けております。また、幹部候補育成課程に乗

せる人材は、まさしく人事評価に基づく厳格な選抜と絞り込みを根本原則といたしております。まさに、能力・実績主義を貫徹をしていくということでございます。

したがって、法律に書いていない本音のルールで行われてきた極めて古めかしい固定的な身分制的人事慣行は、これによって根本的に異なる仕組みができ上がっていくわけでございます。まさに、志の高い人たちが公務の世界において自己実現ができるよう、今回の法改正はそれを基本理念としていこうと思っております。

○有村治子君 今大臣がお触れになっていただきましたけれども、やはり志が高くても能力も極めて高いという人材を、世界がこれだけ一刻一刻と動いていく中で対等に渡り合っていくだけの力を国として、オールジャパンとして持つていかなきゃいけない、発揮しなきゃいけない中で、外資系やほかの選抜肢に取られることがないようにしていくことがとても大事なことであります。お互いに切磋琢磨していくことが大事だと思います。

そういう意味で、やはり公務員バッシングがもう本当に日々なされる中で、やる気を失ったりよこしまな道にそれることを許すのではなく、またゆがんだ人間を増産するのではなく、やはり良い人材にこそ公僕として適切に十分に発揮していただくことが国益、国民益となるということ、渡辺大臣の国民に直接訴えかけられるその突破力ということを活用して、率先して主張していただきたい。公僕を本当に優秀に育て上げて、また敬意のある社会の中で存分に前向きに働いていただくことが国民の全体の損なんだということ、その世論形成というのはもう少しドライブがあってもいいような気がしております。

その点については、大臣のお考え、どのように考えられるでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 今回の基本法案は、国家公務員の制度を今の時代に合った制度に変えていくということでございます。国民全体の奉仕

者である国家公務員について、一人一人の職員がその能力を高めながら、国民の立場に立つて責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行できるようにしなければなりません。国家公務員制度改革に当たっては、その基本理念、基本方針を今回の改革プランの中で定めたものでございます。

まさに、こうした理念ののちとって抜本的な改革を行っていくわけでありますから、志の高い公務員志望の若者が集まり、そして公務員となった際にはその志を忘れずに公務に邁進できる、そういう体制をつくっていくものと考えます。

○有村治子君 ちょっと重複したようなんですが、私としては、公僕の方々は独自の志も持っていると思うんですが、やっぱり世間が天下りだ、公務員は悪い悪いというようなバッシングが続く、そのモチベーションもやっぱり下がってしまうので、世論啓発という意味で、良い、すばらしい優秀な公僕を全うな道に歩んでいただくことが私たちの利益になるんだという、その世論啓発の部分の大臣のリーダーシップを御期待申し上げます。

そして、私も七年間議院に置かせていただいていた議席を守らせていただく中で、幾つかの法案の審議にもかかわらせていただきましたが、何か法案を作るとき、例えば犯罪被害者など、あるいはドメスティック・バイオレンスというようなことを考えると、その被害者、加害者あるいは当事者の方々から意見を聴くということもとても大事な作業の部分になります。当事者としての官僚の意見をもっと聴いていただいてもいいんじゃないかというような声もあります。

この点に関しては、やはり私たちも日々接している公僕、官僚の皆さんですが、勤労者としての意見というのは、なかなかその本音ということ、組合とかそういうことであれば直接聴かれると思いますけれども、実態はこうなんですというのを本音ベースでなかなか語っていただけない、あるいはゆつくりと安心して語っていただける機会が、なかなかそういう意見交換の機会が制

度的に持ちにくいなということも思っているのですが、やはり当事者としての官僚の意見も聴いていただきたいという点に関して、大臣はどのようなコメントをされるでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 今回の基本法案の立案に際しましては、私自身が各省の官房長に対してヒアリングを行った上で立案をいたしております。かなり時間も掛けました。率直な意見も聴かせていただきました。したがって、本音の議論を聴かずに今回の基本法案を立案したというのは間違いでございます。そのほかにも、私はいろんな機会を通じて、幹部でない比較的若い層の人たちの声にも耳を傾けるよう努力をしております。そうしたことを背景に今回の基本法案は立案されたものでございます。

○有村治子君 そのような姿勢を堅持していただいていることに安堵の感を持ちます。ありがとうございます。

最後、時間が限られております。あと五分ですが、ちょっと本質論ではないんですけれども、重要だと思われる一点、お伺いしたいと思います。

かつての審議にも出てきましたけれども、今回、いろんな能力、資質、経験を持った人を特別職の国家公務員にするというそんな動きの中で、お雇い外国人を特別職の国家公務員にすることは余り審議されてこなかったというコメントもありました。この可能性について言及をいただきたいと思っております。

というのは、福田政権の中で公文書管理ということがかなり大きなリーダーシップの下で大事なことで、公文書管理という意味ではやっぱりアメリカが断トツに強い。そして、外交的な秘話とかあるいは歴史の判断をなした第一級の歴史的なものが三十年、五十年後にしっかりと国民あるいは世界の財産として公表される。あのノウハウというのは、単に資料を集めれば良いというものではなく、かなりライブラリアンあるいはアーカイビストの資質という意味でも日本はかなり立ち遅れて

いるというふうに指摘されます。

そういう意味では、第一級の世界で一番能力を持った、ノウハウを持った人々たちを時限でそれを採用して国家公務員として働いていただくというのは一定の価値があると思われる向きもありますが、この点について大臣のお考えを伺いたいと思っております。

○政府参考人(株丹達也君) 事実関係もございまして、先に私の方から少しお話をさせていただきます。今御指摘ありましたように、総理の下におきまず懇談会、制度懇で今回の基本法案の基になります議論をいただいたわけですが、必ずしも国家公務員への外国人の任用の話というのは話の中心にはなっていないと思っております。

法理というふうには申しませんが、公権力の行使又は国家意思の形成への参画に携わる公務員となるためには日本国籍を必要とするというふうにしてございますけれども、当然の法理という言い方をしないけれどもそのように解するのが当然である、こういう考え方でございます。

お雇い外国人というのを具体的に今回のケースの中でどう当てるかという問題あるかと思っておりますけれども、その職が仮に国家意思の形成に深く関与するような職であるということになりますと、これまで考えております公務員の国籍に関する法理に沿って適切な判断がなされることが必要と、こういうことになるのではないかと存じます。

○有村治子君 大臣のコメントは何かおありになりますか。別になければいいので結構です。

○国務大臣(渡辺喜美君) 懇談会の議論でも外国人の登用については全く議論がなかったわけではございません。専門職の試験は外国人でも受けられるようにしたかどうかという議論は一部ございました。最終答申にはそういったことは盛り込まれていないわけでございます。

また、国家戦略スタッフというのは今回の法案の中の大きなテーマの一つでございますが、まさに、こうした官邸の裏方あるいは大臣の裏方としての政務スタッフ、こういう人材を集め、そして政治主導体制をより強固なものにしていこうというもうくるみでございます。これもまさに新機軸を法案の中で打ち出したものでございます。

○有村治子君 ありがとうございます。

先ほど参考人がおっしゃっていた点、今までの経緯と、それから、やっぱり国籍をという点の慎重な姿勢を取られるところはその意義ということも私は認めます。

と同時に、やはり世界の中でリアルタイムに渡っていかなくないスピードとそれから力を蓄えていかなくないということ、渡辺大臣のお父様が果たせなかった夢を追うきっかけをつかんだというそのまぐら言葉が付いたわけですから、世界に渡り合うオールジャパンということのリーダーシップを心から祈念申し上げ、私の質問を完了させていただきます。大臣の御活躍を心から祈念申し上げます。ありがとうございます。

○委員長(岡田広君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、築瀬進君が委員を辞任され、その補欠として池口修次君が選任されました。

○委員長(岡田広君) 引き続き、質疑を行います。

○山下栄一君 公明党の山下でございます。

まず最初に、前回の本委員会では法制局長官に確認させていただいたことにかかわることでございますけれども、人事院総裁の御所見をお伺いしておりますので。

それは、人事行政の中立公正性の確保、これは長官にも確認させていただきましたけれども、これは憲法十五条、特に二項の要請だと。私はまた、その制度的保障として、内閣から独立したと

いいますか距離を置いた第三者機関、すなわち国家公務員法では人事院という名前でございますけれども、その設置は憲法の要請だということを確認させていただいたわけでございますけれども、繰り返し質問させていただく理由は、この前申し上げましたように、内閣人事局、内閣官房のことですけれども、十一号の二号でございます。現在の人事院の業務を必要範囲で移行するものとすると、この規定に懸念があるからでございます。

私は、特に、憲法が要請する、また人事院が大変な使命を与えられている人事行政の中立、特に公正性、これは国民が一番求めておられる。国民の不信は、この公正じゃないのではないかと、この疑念からであるわけでございまして、そういう意味で、この十一号の二号について、必要な範囲で内閣官房に人事院の機能を移管すること、これは、中立公正性に関する機能はこれは断固死守するということが必要であるという、この観点から人事院総裁の御所見をお伺いしたいと思っております。

○政府特別補佐人(谷公土君) 政治的な支持関係や縁故を排しまして能力本位で採用、配置される必要があるというのが近代公務員制度の原則でございます。我が国におきまして、憲法第十五条が公務員は全体の奉仕者であるということと規定しております。それを受けて、国家公務員法が公務員の中立公正性を確保するための措置を定めておるところでございます。公務員の人事行政が中立公正に行われることによりまして全体の奉仕者としての職員が安んじて公務に専念することができ、それが、それによって、国民に対して公平平等に法律、予算が執行され、また、いかなる政党が組織する内閣にも忠実に仕えることができる公務員集団が形成され、確保されるわけでございます。

今回の法案では、内閣人事局を設置することなどによりまして公務員人事に対する内閣や大臣のリーダーシップを強化しようとするものと承知いたしております。人事院といたしましては政治主導の必要性については十分理解をしております。ところで、一方で、こういう措置を講ずることになりますれば、全体の奉仕者としての公務員が安んじて公務に専念できるよう、公務員の人事の中立公正性を保障する仕組みの重要性が更に高まると考えるところでございます。

今回の改革は中立公正性の確保の在り方そのものを見直す趣旨のものではないと承知しておりますが、中立の第三者機関でございます人事院が採用試験や研修等の事務を所掌することによりまして人事行政の中立公正性の確保を図っておりますこととの意義にかんがみまして、御指摘ございまして、例えば幹部候補育成課程の統一基準や幹部候補育成課程の研修、管理職員の選考基準の作成など内閣官房に新たに付加された機能を具体的に検討するに当たりましては、こういった点について不測の影響を及ぼすことのないよう十分配慮される必要があると考えております。

○山下栄一君 これは、私は、公務員改革にかかわる、去年も法案の審議がございましたけれども、ずっと一貫して心配しておりますのは、人事院の機能というのは、労働基本権の制約の代償機能ということに盛んに言われるんですけども、それともう一面の機能が重要だということからでございます。これがともすれば何か議論もされないし、確認されてこなかったのではないかと。

このことは午前中の参考人質疑でも申し上げまして、飯尾先生、また増島元総務庁事務次官からも私の指摘に対して賛同していただいたわけでございまして、それは人事院の機能がもう一つあると、それは中立公正性の確保、制度的保障のためだ。人事行政の中立性、公正性の確保、公務員の公務遂行の中立性、公正性の確保、この使命があるんだ、人事院にはという、このことの確認を私はともすれば怠りがちだということから繰り返し申し上げておるわけでございます。これは憲法十五条からくるものだというところでございまして、それで、今提案されている十一号の二号が懸念

材料でございますので、提案者にもこの人事院の件で、独立性を持った第三者機関たる人事院の機能についての御所見、人事院が元々設置された目的をどう認識しているかということについてお伺いしたいと思います。

○衆議院議員(上田勇君) お答えいたします。

若手今の人事院総裁の答弁と重複する部分もあるかもしれませんが、お許しをいただきましたというふうに思います。

今、山下委員が述べられたように、憲法には、すべての公務員は全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではないと規定をされております。このことを担保するためには公務員にかかわる人事行政の公正さが確保されなければなりません。そのための具体的な制度として、国家公務員法において、内閣の所轄の下に独立性の高い中立の第三者機関として人事院が置かれております。人事院は、人事行政を通じて公務員が不偏不党、中立公正の立場で公務を遂行することとする、そうした役割を担っていると理解をいたしております。この法案及び修正案におきまして、公務員の中立公正性を確保していくことがとても重要なことであるという考えに基づきまして、引き続き人事院が重要な役割を担っていくものだというふうに考えております。

なお、今御質問にありました、十一号の二号において内閣官房に移管する機能の具体的な内容は、今後の詳細な制度設計の中で決まってくるものだというふうには考えておりますが、今申し上げましたような考えに基づいて検討されていくものという理解をしております。

○山下栄一君 もう一点。直接修正案にかかわることじゃないんですけれども、基本的な確認をやつぱりやっておく必要があると。

これも午前中の参考人質疑でも確認させていただきまして、今回の法案では公務員制度の改革の基本理念はありますか、根本理念はありますか、これを確認しないままに改革するとい



ことはちよつとおかしいのではないかと。それが余り確認されておらないという私の認識がありまして、しつこいようでございますけれども、この点につきましても、そもそも現行の昭和二十二年に制度設計されてスタートいたしました国家公務員法が考へておりますその制度の基本理念、どう理解されているかということを確認したいと思ひます。

○衆議院議員(上田勇君) 答えいたします。

若干先ほどの答弁と重複をいたしますけれども、国家公務員制度の基本理念、これは今、山下委員がおっしゃったとおり、憲法に定められている、全体の奉仕者であつて一部の奉仕者であつてはならない、それがまずは根本だろうというふうに考へております。それを受けて国家公務員法では、公務の民主的かつ能率的な運営を保障するということを目的として、公務遂行の中立性、公正性を確保するために、任免の基本基準、服務の基本基準等の具体的な規定が定められております。これらを含めて国家公務員制度の基本理念であるというふうに理解をいたしております。

山下先生も先ほどおっしゃったように、残念ながらいふんな不幸事もある、果たして公務員が本当に全体の奉仕者としての自覚を持てて国民の立場に立つて能率的に職務を遂行しているのか、そうしたことについて今いふんな国民の疑念も大きくふつて残念ながら現状ではないかというふうに思つております。

本法案の趣旨説明において、渡辺大臣も、国家公務員制度の在り方を原点に立ち返つて見直し、国家公務員の意識を改革することが必要であるというふうに述べられておりますが、この点は私も同感であります。ですから、本法案の基本理念は第二条に定められておりますが、これらに基づく制度の改革によつて今の国家公務員制度の基本理念、それを変えるというよりも、むしろ基本理念から若干乖離しているのではないかという現状を本来あるべき姿に戻すことを目指しているというふうに考へております。

○山下栄一君 ありがとうございます。

次に、今回の法案の大きな目的の柱にキャリアシステム、そんなのは別に法律に書いていないわけですが、それだけでも、人事慣行としてのキャリアシステム、これを廃止するんだということが掲げられておるわけですが、キャリアシステム廃止のためにこの制度が有効だということは幾つかあると思うんですが、今、制度設計された部分でいうと、それはどれに当たるのかと。これがきちつと機能すれば廃止できるんだと。

これはもうこびりついた長年の慣行で、非難され続けてきたわけですが、それは本来は法律にも書いていないし、それはあつてはならない。結果的に私はそういうふうになつていくと。廃止するのは尋常じゃないと思うんですが、法律に書いたからといって私はできないと思うがゆゑに、その辺、これをやれば廃止できるんだということ、一体それはどれですかということについて、政府側というか大臣にお願いできたらと思ひます。

○国務大臣(渡辺喜美君) いわゆるキャリア制度というのは、現行のI種試験合格者が自動的に幹部候補となり、それも年功序列人事で昇進をしていくと、こういう法律に書かれていない慣行のことを指しているわけでございます。

今回の法改正に当たりましては、I種試験合格者のこうした身分固定的な幹部候補となる慣行を改め、キャリア制度を廃止をしていくことが大きな柱の一つでございます。そのために、現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直します。重視する能力に着目した試験に改めます。総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けるわけであり、それとともに、人事評価に基づく厳格な選抜と絞り込みを根本原則とする幹部候補育成課程を整備することにいたしております。また、民間からの中途採用試験も同時に行います。この人たちにも当然のことながら管理職や幹部職員になる道は開かれるわけでございます。

正を行つていただきました。そこで導入をされた能力・実績主義を徹底し、採用試験の種類や採用年次にとらわれない能力ある多様な人材が能力、実績の評価に基づいて育成され、幹部候補となつて登用されるということが相まつていくことによつて御指摘のキャリア制度は抜本的に廃止をされ、根本的に異なる仕組みがでさがるものと思ひます。

○山下栄一君 今のお話を聞いていても、なぜ抜本的にこれで廃止できるのかという懸念が払拭できないんですけれどもね。

要するに、現行の法制度でも、国家公務員法上は能力・実績主義に基づく任免基準、これは公務員法三十三条に明記してあります。書いてあるわけですが、法律には、今もおっしゃいましたように、去年の法律改正で二十七条、要するに、職員の人事管理は採用試験の種類にとらわれない、職員でない、これも書いてあるわけですが、去年の法改正で、評価は能力・実績主義でやるんだと、最初の試験の区分にとらわれない、最初、それから、そんなに変わらへんやないかということ。その一番の懸念の原因は、試験の種類なんですよ、私は。これも午前中ちよつと質問させていたんだんで、それは参考人にですね。総合職と一般職とに分ける。これは、今民間ではもう、総合職がトータルな立案能力というのか知りませんが、一般職は事務職だ、総合職の方が上で一般職が下みたいなイメージが厳然とあると、そういうやり方はもう古いということで、民間のものもそういう分け方、女性も総合職、女性もという言い方おかしいですけども、総合職を目指すんだというふうなことになつてきています。それを今度、こういうことで採用した。I、IIよりもまだネーミングはいいのかわかりませんが、私はちよつとそれがよく分からないというふうに思ひます。

キャリアシステムとは。私の解釈は、採用時の一回限りの試験で中央省庁等の幹部職員の選抜を行つて、同期の者はほぼ同時期に昇進していくと、こういう在り方が何か身分固定的な考え方で人事、批判されている。それは別に法律に書いてあるわけでも何でもなくて、公務員法は能力・実績主義をうたい、採用試験の区分にとらわれないと書いてあるわけ、だけど現実はそのうなつていく。総合職と一般職に分けて、同じ大卒やのに。同じ大卒なのに総合職、一般職に分けて。地方自治体の採用試験にこんなものありません。だから、結局、総合職の方に、東大とか京大の方々はそこを受ける。

おまけに、今回の法律で何て書いてあるかというと、総合職試験、これは第六条ですね、政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視した試験だ。ということ、この試験を通つた人は政策の企画立案に高い能力を持っている人だと認定されるとも言えると思うんですね。ということは、幹部職員に求められている企画立案能力は、試験によつてあるんだというふうにもう認定されていると、ペーパーテスト中心の試験で。そんなものもうスタートから決まつてしまふやないかと。いや、そんなことありません、それ以後の能力、実績でやつていくんですよ。そんなことだつたら、今までもできたでしょう。ただこれも、そういうことになつてしまつたと、結果的には。

だから、私は、特にこの総合職、一般職、専門職はいいんですけども、総合職と専門職でいいやないかと、それは。総合職と一般職と、同じ大卒なのに分けるというところに、キャリアシステムは今度法律で、今まで慣行であつたのが認められるということになつていくと、これは抜本的見直しどころか国民が心配するような方向に行きかねない強い懸念がございます、こういうことは修正の段階で議論されたのかなということを含めまして、提案者がどのようにお考えなのかと。

総合職と一般職に分けるということに私はそれはどうなのかなというふうに思つておりますもので、御答弁お願いしたいと思ひます。

○衆議院議員(上田勇君) お答えいたします。

今、山下先生がおっしゃったとおり、いわゆるキャリアシステムの弊害ということは様々指摘をされております。今度の政府が提出をした法案の中でもこのキャリアシステムを廃止をしていくということが大きな柱と位置付けられておまして、今、渡辺大臣からいろいろ御答弁があつたような措置が講じられております。

そこで、なぜそれであれば試験の区分を元々設けるのかというような御質問だろうというふうに思ふんですが、これは詳細にはまた政府の方から御答弁いただくのが適切かもしれません、私としては、これはやっぱりいろいろと公務にかかわる業務の内容というのは非常に多種多様でありまして、しかも、国全体の政策の方向性についても関与していくという、そういう企画立案にかかわる部分も担っているわけでありまして。

そうなりますと、やはりそれぞれの府省の幹部職員については、それを養成していくという課程もこれも必要になってくるのではないかとこのように考えておりますので、そういう観点から、特に総合職として採用する必要性もあるのではないかとこのように思っております。

ただ、重要なことというのは、これが、先ほど渡辺大臣もおっしゃいましたけれども、固定的になつてはいけない、また採用年次によります横並びでの昇進や、あるいはそれは退職のときにも年次ごとの退職をしていくというような、そういう固定的なものになつてはならないわけでありまして、そのためには、法律の規定もさることながら、やっぱりいかに運用していくかということが重要な点だろつというふうに思っております。

この法案の中でも、それぞれの能力、実績によつて多種多様な人材を積極的に登用していく、また公務の外からも多様な人材を登用していくというようなことも設けられていますように、そういった、それぞれの府省の幹部にいろいろな経験やバックグラウンドを持った人材が登用されるということが、そういう運用をしていくことが重要

なんだろうと。それを私たちとしても、政府にそういう運用をしてもらうということを期待しているところでありまして、また我々としてもそれを更に求めていきたいというふうに考えております。

○山下栄一君 総合職試験が幹部候補選抜試験というのか、そういうことにならないような運用をするのか、私はそんな簡単なことじゃないのじやないかと。高い企画立案能力を試す試験ですから、それを突破してきたということは、認定されたと、こうなつてしまふわけで、幹部育成課程というののもちよつと見えます。

基準作つたり研修すると言つていますけれども、これは政治任用的な部分も、この課程、課程というのはカリキュラムやと思ひますけれども、それを現場の能力とか研修とかで見ながら選抜するんでしようけれども、政治任用的になつてくると、これはまた、特別職ですか、の待遇とあるわけですから、中立性、公正性どうなんだと、時の政権とか政党の意向を反映されないのかと。

政治主導と言へば言うほど、そういう公正性、中立性みたいなものが損なわれないかということから、研修の中身とか、そして基準作りとか、これはやっぱり中立公正機関たる人事院が関与しないかというふうに思ふわけでございます。

ちよつともう時間なくなつてきましたので、天下一問題、再就職問題、定年六十五歳延長を検討する規定、これは極めて重要な規定やと思ひますけれども、私は、去年でしたか、法律改正のところも今もすつきりしてませんで、与党やのにすつきりしてないんです、正直に言ひますけれども。

それは、要するに、離職者のための再就職の援助を総理大臣がやるんだという規定になつていゝんですね、今、ということとは、そこで癒着が起こつてしまつたら総理大臣が責任取らないかんと。これは大変なことなので、それは大変な歯止めになるかと、かえつてね、と思ひますけれども

も、何で総理大臣が乗り出していつて、霞が関というのか、そこだけそんな税金で特別体制して再就職の面倒見るんですかと。それなら、一般の人もやつてくださいよと。これは立法院、司法にはそんなのありません。そういうふうにするんだつたら、それは検討されてないみたいですけれども、立法院の職員は議長が責任を持つて再就職の援助を行うんだと、裁判所の職員の再就職は最高裁判官が、それほどこ国のために仕事される方は大事なんだと。再就職、省庁は、それはとてもでない話だと思ひますけれども、内閣を挙げてそういうことをやるということとはね。それも総理大臣が責任を持つてセンターに、官房長官に委任するんですか、あれ。こういう考え方はちよつと理解しにくいなと。つなげるだけだつたら民間でもできるでしよう、公務員もハローワークへ行つてやつてくださいよと、これが国民の声じやないかというふうに思ふんです。

だから、ずつとやらないとは思ひますけれども、官民人材、こんな面倒とことに見るといふのは、官民人材交流センターも暫定的という話もありましたけれども、だから、総理大臣が援助をするということだから、もし万が一不祥事が起こつたら総理に直接問われるということが大変な歯止めになると、そういうことを目指されたのかなと、このようにも、それほど今天下り問題というのは総理が責任持つてきちつとやるという今は時期なんです、こんなこといつまでもするのじやありませんけれどもということなのかなということでも収めるしかないなと思つてゐるんですけれども、大臣の御所見をお伺ひしたいと思います。

○国務大臣(渡辺喜美君) 昨年御審議いただきました国家公務員法改正法において、天下一を根絶をするために各省のあつせんを全面禁止することにしたわけでございます。天下一というものは、各省が人事の一端として同期横並び昇進の出口で行うものでございます。

したがつて、人事の一端として行われるわけでありまして、受皿をたくさんつくつておかなければ

ればなりません。そういったしますと、それがまさに税金の無駄遣ひにつながつてゐるではないかと。国民の不信を買つてゐるわけでございます。昨年の法改正では、こうした人事の一端として行われるものはもうやめようということにしたわけでございます。

では、公務員は一切再就職をしてはいけないのかという、これも酷な話でございます。公務員には身分保障というものがございまして。身分保障があるがゆゑに簡単に首にならないということでございます。そういったしますと、公務員であるがゆゑに降格もされない、給料も下がらないというのでは、なかなかこれは政府が大きくなり続けていく、年功序列人事を維持した暁にはまさにそういうことになつてしまふわけでございます。

今回は、定年まで勤められる、あるいはさらにその先、定年延長も考へていこうということにしてあるわけでございまして、また給与体系もそうした新しい制度にふさわしいものに変えていこうというのが今回の基本法案の中に盛り込まれてゐるわけでございまして。

こうした制度が動いていく間、公務員の再就職というものを考へたときに、各省のあつせんは一方において禁止をされる、しかし再就職支援というものは過渡的な措置としてあつてもいいではないかというのが官民人材交流センターでございます。

これがございませんと、過渡期中で、身分保障があるんだからといって今のポストにしがみつくとということになりますと、なかなか簡素で効率的な政府というのは実現をしていかなければいけないと、是非そういった、サンセット機関という位置付けはされておられませんけれども、過渡期の措置として必要なことは是非お認めをいただきたいと思ひます。

○山下栄一君 終わります。

どうもありがとうございました。

○委員長(岡田広君) この際、お諮りいたします。

委員外議員山下芳生君及び又市征治君から国家公務員制度改革基本法案についての質疑のため発言を求められておりますので、これを許可することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(岡田広君) 御異議ないと認めます。

それでは、山下芳生君及び又市征治君に発言を許します。山下芳生君。

○委員以外の議員(山下芳生君) 日本共産党の山下芳生です。

初めに、委員外発言をお許しいただいた岡田委員長を始め理事、委員各位に感謝を申し上げたいと思います。

公務員の労働基本権について渡辺行草担当大臣に伺います。

私は、労働基本権は労働者の生きる権利として保障されたものであるとともに、労働条件の決定過程に労働者が関与するために不可欠であるがゆえに保障された権利であると考えております。

十九世紀の資本主義の発展過程において、労働者は失業や劣悪な労働条件のために厳しい生活を余儀なくされました。そこで、労働者に人間に値する生活を実現するために、労働者を保護し、労働運動を容認する立法が制定されることになったわけでありました。このような経緯、言わば人間社会の発展を経て労働基本権が確立をされ、我が日本国憲法にもそれが保障されたと考えます。

労働基本権。すなわち、一つ、労働者の団体を組織する権利であり、労働者を団結させて使用者の地位と対等に立たせるための権利である団結権。二つ、労働者の団体が使用者と労働条件について交渉する権利である団体交渉権。交渉の結果締結されるのが労働協約であります。三つ、労働者の団体が労働条件の実現を図るために団体行動を行う権利である団体行動権。その中心は争議権であります。この労働三権が保障されてこそ労働者は人間に値する権利を実現することができ、かつ、自分のことは自分で決めることができると考えます。

以上、労働基本権は労働者にとって非常に大事なものであると思いますが、まずその点での渡辺大臣の御認識を伺いたいと思います。

○国務大臣(渡辺喜美君) 日本国憲法では、第二十八条において、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と規定をいたしております。

また、一方において、御案内のとおり、公務員の労働基本権については、議会制民主主義や財政民主主義の要請、公務員の地位の特殊性、公務の公共性、市場の抑止力の欠如等の理由によって一定程度制限をされてまいりました。

公務員の労使関係については、長年の積み重ねにより労使間において良好な関係が築かれていくとの見方もございます。しかしながら、近年の社会保険庁や大阪市などにおける不祥事の背景には、真に責任ある労使関係が構築されてこなかったのではないかとこの指摘がございます。また、労使交渉に際して労使が説明責任を果たす仕組みがなかったのではないかとこの指摘もござい

ます。まさに、こうした問題認識に基づいて昨年十月に専門調査会の報告が取りまとめられたわけでありました。今回の基本法案においても基本方針の一つとして基本権の問題は取り上げられているところでありました。

○委員以外の議員(山下芳生君) 全面的に公務員の労働基本権までお答えになってくださったんですが、私がまず確認したいのは、公務員のみならず、労働者にとって労働基本権がいかに大事なのかというまず大臣の御認識を伺いたかったですね。

労働者は、仲間と団結をし、その集団の力で使用者と交渉し、必要があれば争議行動を行うことによつて初めて使用者とある程度対等の立場に立てるといふことだと思ひます。

この労働三権、その意味では一体のものだと私は考えますが、大臣、いかがですか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 日本国憲法の第二十八

条においては、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と規定をいたしておると認識しております。

○委員以外の議員(山下芳生君) 三つ大事だという御認識だと思ひます。

ところが、先ほど大臣少しお触れになりましたけれども、公務員労働者はその労働基本権を著しく制限されております。団結権はあるが争議権はなく、団体交渉権はあつても協約締結権はありません。これには歴史がありますね。

元々、戦後、一九四七年に制定された旧国家公務員法には、スト権の禁止も政治活動の禁止もありませんでした。前年の一九四六年に制定された日本国憲法二十八条は、先ほど大臣が言われたように、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」としております。勤労者、つまり民間の労働者も公務員も区別せずに労働三権を保障しております。だから、当時の公務員は、ごく一部の例外、警察、消防、監獄などを除いて、官民の区別なく適用された旧労働組合法の下でスト権も認められておりました。

ところが、旧国公法が施行された直後、一九四八年七月二十二日、アメリカ占領軍総司令官マッカーサー元帥は芦田内閣総理大臣あてに書簡を差し、公務員制度の抜本改革を指示しました。これを受けて、当時の連立内閣は急遽政令二〇一号を公布して、公務員の争議行為の全面禁止と団体交渉の大幅制限を断行いたしました。続いて、同年十二月には、吉田内閣の下でこの政令二〇一号を追認する国公法の改正が行われて、国家公務員は労働組合法と労働基準法の適用を除外され、スト権も協約締結権も奪われ、人事院勧告制度の下に置かれることになったわけでありました。

これが歴史的経緯であります。公務員の労働基本権は占領時に強制的に奪われた。これを回復することは、私は民主主義の復権にはかならないと考えます。

大臣に伺いますが、元々保障されていた公務員労働者の労働基本権がアメリカ占領軍の一片の書簡で奪われ、その後、六十年間そのまま経緯している事実についてどのように認識をされておりますでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 昨年、国家公務員法の議論を行っていた際に、私が参議院における内閣委員会等で答弁をいたしております。

安倍内閣の時代は、戦後レジームの大転換を掲げていろいろな政策の実現を図っております。戦後レジームの脱却という立場に立つて公務員制度の改革を行っていくという位置付けが昨年はなされたわけがございます。御指摘の、昭和二十三年のマッカーサー指令によって公務員の労働基本権が制約をされたという歴史的な背景はそれとありであろうと思ひます。

戦後レジームの、大転換の中で公務員の労働基本権が制約をされ、人事院制度が創設をされました。その枠組みの中で公務員制度が構築されてきたことを考えれば、公務員の労働基本権の問題は戦後レジームの脱却という立場に立つて考えられる課題だと考えます。

○委員以外の議員(山下芳生君) 大変大事なことを言われていると思いますが、今おっしゃった参議院の委員会の答弁とともに、私が調べますと、大臣自身、専門調査会第九回会合、〇七年四月二十四日においてこうあいさつされております。戦後レジームの改革の中で、この労働基本権の問題はその重要な構成要素であります。協約締結権、争議権を一定の範囲で付与する方向で御検討いただければと存じます。ここで戦後レジームの改革の中で重要な構成要素、労働基本権、その中には締結権と争議権も入っているという、これは、その会議録を読みますと、今日は、いつもは口頭しゃべるんですが、文章にしてまいりましたというふうにお述べになっておりますので、かなり練りに練つてそこを確信的に述べられたんだと思ひます。

この文章の中に、私が今紹介し大臣もお認めに

なった、戦後、マッカーサーの指令によつて与えられていた公務員の労働基本権が奪われた、ここから脱却することが重要な構成要素なんだというふうには私は読み取ることもできるのかなと思つたんですが、そういう歴史的な流れを踏まえて労働基本権の問題を考えるんだという理解でよろしいんでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 専門調査会の第九回ですか、の会合で私からそのような発言をしたのは、そのとおりでございます。

当時、専門調査会では延々と出口なき議論が行われていました。私が大臣になりましたから、佐々木座長にお願いをし、四月には中間取りまとめを行つていただきたいと要請をしたところでございます。いわゆる中間取りまとめというのは、かなり方向性が明らかになったものが普通は出てくるわけでございます。是非そういう方向性を明らかにしてほしいという趣旨でそのようなかなり踏み込んだ発言をしたわけでございます。

専門調査会報告においては、公務員に労働基本権を付与することにより、労使双方が責任感を持つてそれぞれの役割を果たし、職員能力を最大限に生かす勤務条件が決定、運用されることを通じて、公務の能率の向上、コスト意識の徹底、行政の諸課題に対する対応能力の向上といった効果が期待できるとしてあります。

基本法案第十二条においては、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解の下、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置することとしてあります。まさに、専門調査会の最終報告書にのつとった修正案が今回、国会に諮られたものと認識をいたしております。

○委員以外の議員(山下芳生君) 専門調査会の最終報告は私も見ましたけれども、協約締結権の付与、人事院・人事委員会勧告廃止の方向は示されておりますけれども、争議権や消防職員などの団結権については両論併記にとどまつております。先ほど、三つがそれぞれ大事だとおっしゃった労働

働三権という点から見れば不十分だと思ひます。

そこで、公務員の労働基本権の意義について少し踏み込んで議論したいと思ひますが。先ほど、大臣からはこう思うということがあります。私は、憲法が勤労者に区別を付けていない以上、すべての公務員労働者に民間労働者と同様に労働基本権を保障すべきだと考えます。同時に、憲法が公務員を全体の奉仕者と規定しているように、事業と職務が公的性質を持つこと、また賃金原資が税金など公的資金であることから、民間労働者と異なる特質を持つていことに配慮しなければならず、その点で独自のルールも制定する必要があると考えております。

その上で伺いますが、私は、公務員労働者に労働基本権が保障されることについて意義があるか、先ほど大臣がおっしゃったことに加えて、労働者として保障されるのは当然だが、それだけにとどまらない意味があると思つております。

繰り返しになりますが、日本国憲法に「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」とあるように、一人一人の公務員が国民全体に奉仕する存在でなければならぬ、公務員は国民の権利を尊重する立場で仕事をしなければならぬ、そのためには自らの人権が保障され、人権を理解することが不可欠だと思ひます。愛情たっぷりに育てられた子供は愛情を知るといいますけど、やはり人権をしつかりと保障された公務員でこそ国民の人権に敏感になれるんじゃないかと思ひます。

そういう点では、消えた年金、宙に浮いた年金を何十年も放置するようなことがあつてはならない。また、仮に、決まった法律が憲法に照らして公共の利益にそぐわないと一人一人の公務員が感じたなら、少なくともそれを上司に伝え、見解を求めることもできると思ひます。そのような行動を取ることも可能になるような権利保障と環境が必要であつて、そのような権利保障は、公務員に対する、国民全体の利益にも通じるものではないかと私は思ひますが、全体の奉仕者たればこ

そ、国民の利益に敏感になるためにも公務員の権利が保障されるということは通じるんじゃないかと。いかがでしょうか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 基本権の問題につきましては、午前中、神本委員の質疑の中でも申し上げましたように、行政改革推進本部の専門調査会において検討を行い、その提言を受けて今回の基本法案の立案を行ったところでございます。この基本法案が成立した場合は、成立後一か月以内に置くことになる国家公務員制度改革推進本部の下に労働組合を含め関係者の参加する検討機関を設置し、その場において第十二条に係る具体的な検討を行うこととなります。

○委員以外の議員(山下芳生君) 時間ですので、終わります。

○委員長(岡田広君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、鈴木政二君が委員を辞任され、その補欠として中山恭子さんが選任されました。

○委員長(岡田広君) 引き続き、質疑を行います。又市征治君。

○委員以外の議員(又市征治君) 社民党の又市です。発言の御配慮をいただきました岡田委員長を始め委員の皆様方に感謝を申し上げます。

衆議院で野党側の意見も取り入れて修正案が可決されたことを踏まえながら、なお幾つか確認すべき点をただしたいと思ひます。余り多く時間ございませぬので、また簡潔に大臣の方も御答弁方よろしくをお願いしたい、こう思ひます。

今ほど山下委員から労働基本権問題がございましたが、私も、一番冒頭、その点についてお尋ねをしたいと思ひます、観点を覚えて。

私は、今日お見えになつていらっしゃる池口委員らと二〇〇三年の十二月に他の政党の代表とともにジュネーブを訪問いたしました、ILOのジャビリエ局長やキャリエール専門官から、日本政府がILO

○勧告を長年放置してきていふことについての批判であるとか、あるいは国際労働基準から極めて立ち遅れている、こんなことをお聞きをして、大変恥ずかしい思いをして帰つてきたことを思い出しますが、そのときから数えましても四年半が経過しているわけです。

そこで、先ほど大臣、この労働基本権問題、随分と御見識があらうようでございますが、度重なるILO勧告を日本政府が今日まで履行してこなかったこの事実について、改めて認識をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(渡辺喜美君) 過去三回にわたるILO勧告は、基本的に、公務員制度改革について政府に対し組合を始め関係各方面と十分話し合うよう要請をしたものと認識をいたしております。

政府においては、労働組合や職員団体の関係者も委員として参加した行政改革推進本部専門調査会を開催し、その報告書の趣旨を踏まえて今回の基本法案を立案したところであります。

衆議院における修正によりまして、第十二条は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解の下に国民に開かれた自律的労使関係制度を措置することとされたところであります。基本法成立後は、法律の趣旨にのつとつて速やかに検討を進めてまいります。

○委員以外の議員(又市征治君) 私がお聞きしたのは大臣の御認識をお聞きしたので、その中身を説明してくれと言つたんじゃないんです。先ほどの大臣の答弁で、あなたの場合は協約締結権やむしろ争議権も含めて付与すべきぐらいだという認識をお示しになつていふから、そのことをそのままとらえておきたいと思ひますが。

そもそもこの法律は、総合懇談会の報告に基づいて、公務員制度を総合的に労働基本権も含めてもろもろ改革をする、今の時代に合った公務員制度にするということだったと思うんだけれども、ところが、出てきた法案は今のこの労働基本権も含めて随分と後退をしている。そういう点でい

ば、専門委員会や総合懇談会の報告からさへも後退をしているということがあって、そこで与野党の協議で修正が図られたということだと思ふんですね。

その問題に関連をして、大臣は、衆議院での答弁で、専門調査会のミッションが終了いたしましたので、この基本法が成立をいたしましたら速やかに次のステージでの検討が始まるべきだと、こういうふうにご答弁されているんですが、ここで三つのポイントをします。

この次のステージとは具体的にどういう場なのか、二つ目には、そこにおける検討内容は何か、そして三つ目には、当然、関係労働組合などと、今もお話しになりましたが、当事者の参加が担保されるというのは当たり前のことだと思ひますが、この三つ、お伺いします。

○国務大臣(渡辺喜美君) 先ほど神本委員にもお答えをしたことですが、労働基本権の問題については、行政改革推進本部の専門調査会において検討を行い、その提言を受けて今回の基本法の立案を行ったところであります。

この基本法が成立した場合は、成立後一か月以内に置くこととなる国家公務員制度改革推進本部の下に労働組合を含め関係者の参加する検討機関を設置し、その場において第十二条に係る具体的な検討を行うこととなります。

○委員以外の議員(又市征治君) 協約締結権については、御努力いただいた結果、「措置する」という文言が入ったわけですが、これも文章としては極めてあいまいなんです。だけれども、「検討する」というよりも前進だと理解はいたします。

大臣は、衆議院での答弁で、一年半あるいは自分が就任してから十か月でこまめに来た、だから、法案が成立したら当然そういう時間感覚を考へて検討を進める、こういうふうにご述べられております。つまり、五年後ではなくて短縮する決意をお述べになったんだと思ひますけれども、そこで、大臣自身はいままでにこれは措置す

べきだ、こう思ひなのか、改めてこの決意を示す措置すべき時期、そんなことについての決意を示していただきたい。

もう一つは、これに続く同条の後半は、修正をされて、「その理解のもとに、国民に開かれた自律的労働関係制度を措置するものとする。」と、こうなっているわけですが、自律的労働関係制度というのは簡単に言えば民間並みの労働関係だということに理解してよろしいかどうか、この二点、お伺いします。

○国務大臣(渡辺喜美君) 先ほどもお答えしたとおりでございますが、成立後一か月以内に置くこととなりますが、国家公務員制度改革推進本部の下に労働組合を含め関係者の参加する検討機関を設置し、その場において第十二条に係る具体的な検討を行うこととなります。

労働基本権については、政府案では「検討する」となっていたのに対し、修正後の条文では「自律的労働関係制度を措置する」となっております。この措置には当然法制上の措置が含まれるものと考えますので、法四条に従い、三年以内を目途に法制上の措置を講ずることが政府の責務と考へます。

○委員以外の議員(又市征治君) もう一点、自律的労働関係。自律的労働関係もお願いします。

○国務大臣(渡辺喜美君) 「自律的労働関係制度を措置する」というのが修正後の条文でございます。当然、この自律的労働関係制度の中心につきま

して、先ほど申し上げました国家公務員制度改革推進本部の下に労働組合を含め関係者の参加する検討機関を設置し、その場において具体的な検討を行うこととなります。

時間がありませんから次に行きますが、大臣、それは民間と同じ関係だということですよ。何か改めてなすいていただければいいんですよ。何か改めて協議しますとかいう話じゃないんです。自律的労働関係ということは民間の労働関係と同じですよということですよ、大臣。違うの。

○国務大臣(渡辺喜美君) 自律的労働関係制度を措置することはどういふことなのかというお尋ねでございますが、平成十九年十月の専門調査会報告書においては、「現行のシステムは、非現業職員については、その協約締結権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する、このように労働双方の権限を制約するシステムでは、労働による自律的な決定は望めない。」と書いてございます。

今回の法案第十二条では、このような状況の問題にかんがみて自律的労働関係制度を措置することを政府に求めているものと理解をいたしております。

○委員以外の議員(又市征治君) 答えになつていませんよ。ちゃんと、もうちょっときちっとしてください。端的に聞いているんだから、私は民間の労働関係と同じようなものですかと、こう聞いているんで、そんな答えになつてないじゃないですか。時間だけたつていく。

それじゃ、人事院にもせつかく来てもらつてお聞きしようと思つたんだが、大臣、飛ばしますから、間違わないように答えてくださいよ。

この法案では、完全な労働交渉による賃金決定というのはまだ示されていないわけですよ。であれば、基本法案で掲げられた自律的労働関係制度が措置されたとしても、労働交渉において納得性のある結論を得るためには、現行の人事院勧告に相当するような官民給与の状況を正確に示す仕組みというのは、これはどうしても必要になると思ふんですよ。このような仕組みも併せて明示すべきではないかと、こう思ふんですが、この点について大臣いかがですか。

○国務大臣(渡辺喜美君) 先ほど来申し上げてお

ります専門調査会の報告では、「一定の非現業職員に協約締結権を付与し、人事院等による給与勧告を廃止する場合に、交渉や仲裁の基準として、客観的なデータを第三者機関が調査収集する仕組みが必要か、検討が必要である。」といったしております。

基本法成立後、第十二条に基づき協約締結権の在り方について検討する際には、この点も併せて検討がなされるものと考えております。

○委員以外の議員(又市征治君) ちょっと時間がなくなつて、人事院に誠に申し訳ないんですがお聞きをしておる余裕がございません。

そこで、次に、政治的任用の問題で一つどうしでもお伺いしておかなきゃいかぬと思ひます。

法案第五条では、国家戦略スタッフや政務スタッフという特別職の拡大が盛り込まれておりますけれども、その退任後の扱いとは一体何を考へられているのか。例えば、スタッフを務めた後も国家公務員の身分を残すということも考へられているのか。

そうすると、任免の手續や服務、懲戒などの規定を整備しないままどんどん特別職を拡大していくと官民癒着などという問題が生じるおそれがあると思ふんですが、どのようにこれは止めていくとするのか、その点についてお伺いをします。

○国務大臣(渡辺喜美君) 国家戦略スタッフや政務スタッフは、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなどして、行政機関の内外から高度な専門知識や経験を持つ、また有能な人を機動的に登用することによりいたしております。これらの職を有効に活用するため、相応の給与の支給や兼業などに関して柔軟な勤務形態とすることなどを想定をいたしております。

具体的な制度の内容につきましては基本法成立後に検討を進めてまいります。御指摘の点なども含めて検討をいたしてまいります。

○委員(岡田君) 時間だけがたつてしまつて、本当にまともに突つ込み切れないなという大変不満な点がございしますが、労働基本権問題でいえば半歩前進かなと。大変そういう意味では与野党の皆さんの御努力をいただいて半歩前進かなというふうには評価をしたいと思ひますし、この後も御答弁なさつてきた問題などを子細に見ながら、なおしっかりと見守つていきたいと、このように思ひます。

最後に、これは意見だけ申し上げておきたいと思ひますが、先ほど公明党の山下委員からもございましたが、今、公務員問題で国民の最大の関心事の一つは高級官僚のやつぱり天下り問題です。すなわち、

昨年六月の国家公務員法ではあつせん禁止などにとどまつておつて、従来の人事院による規制と比べても果たして前進なかと。今日、総務委員会で総務大臣が、官民人材交流センターの問題についてはやつぱりあれは失敗だつたんじゃないか、ずばりそういうふうにお答えに、与野党の質問だつたと思ひますが、お答えになつていますけれども、やつぱり天下りの合法化であつてはならないわけであつて、そういう意味での疑念というのはぬぐえません。

引き続きこの点については国民とともに監視をしてまいりたいと思ひます。質問を終わりたいと思ひます。

○委員長(岡田君) 他に御発言もないようですから、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。――別に御意見もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

国家公務員制度改革基本法案に賛成の方の挙手を願ひます。

〔賛成者挙手〕

○委員長(岡田君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、松井孝治君から発言を求められておりますので、これを許します。松井君。

○松井孝治君 私、ただいま可決されました国家公務員制度改革基本法案に対し、民主党・新緑風会・国民新・日本、自由民主党・無所属の会及び公明党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

国家公務員制度改革基本法案に対する附帯決議(案)

政府は、行政の運営を担う国家公務員一人一人の職員がその能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革を推進するに当たり、次の事項に万全を期すべきである。

一、国家公務員制度改革の基本理念に、「男女共同参画社会の形成に資すること」を加えたことを念頭に置き、今後、所要の措置を講ずること。

二、政治主導を強化するという本法案の趣旨にかんがみ、国家戦略スタッフ及び政務スタッフについては相当数の人材を登用し得るよう、に制度設計するとともに、内閣官房副長官、内閣官房副長官補、内閣総理大臣補佐官等の増員についても検討すること。

三、職員、特に幹部職員及び管理職員の任用については、縦割り行政の弊害を排除し、国際社会の中で国益を全うできる人材を確保するため、内閣の人事管理機能を強化し、公募等も活用し、行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材の登用に努めること。

四、幹部職員の任用及び評価に当たっては、本法案の趣旨を踏まえ、任命権者である大臣並びに内閣総理大臣及び内閣官房長官が密接に協議して行うよう努めること。

五、内閣の一元的人事管理機能の強化のための内閣官房への他の行政機関の機能の移管に当たっては、その機能を実効的に発揮させるよう十分に配慮すること。その際、人事院が人事行政に関し担つてきた役割を念頭に置き、人事行政の中立公正性の確保に努めなければならないこと。

六、職員が国会議員と接触した場合の記録の作成、保存その他の管理及びその情報の公開に当たっては、接触内容の性質に応じた適切な記録の作成、保存、公開等の基準を定め、本制度が実質的に有効かつ円滑に機能し、国民に開かれた公正かつ民主的な行政の推進に資するよう制度を設計すること。

七、キャリアシステムの廃止が法制定目的であることを踏まえ、職員の人事管理が採用試験の種類にとらわれない旨の規定を完全に実施するよう最大限の努力を行うこと。

八、幹部候補育成課程の整備及び運用に当たっては、同課程が現行キャリア制の追認の制度とならないよう配慮し、特にその期間、内容等が硬直的なものとならないよう留意すること。また、公務員が憲法第十五条第二項に規定する全体の奉仕者であることを踏まえ、課程対象者に特権的意識を持たせるものとならないよう研修等において十分配慮しなければならないこと。

九、官民人材交流の推進等の措置を講ずるに当たっては、公務員が全体の奉仕者であることを踏まえ、その公正性及び手続きの透明性を確保するよう努めなければならないこと。

十、国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保するための措置を講ずるに当たっては、海外における滞在経験あるいは生活経験のみを評価することなく、幅広い視野と長期的な視点を持つ人材を確保し、育成するよう努めること。

十一、人事評価に当たっては、所属する各府省間あるいは部門間によって不均衡が生じないよう、できうる限り公平に行うこと。

また、守秘義務違反等に対する懲戒処分は適正かつ厳正な実施に当たっては、公益通報者保護法の趣旨を念頭に置き、行政内部に不祥事が隠えいされないよう十分配慮すること。

十二、職員に対する各府省の再就職あつせんを行わなくすることに併せ、定年の引上げ、再任用制度の活用等の拡大等、勤務環境を早急に整備すること。とりわけ、定年の六十五歳への段階的な引上げについては早急に検討を進め、法制上の措置を講ずること。

十三、国民の理解のもとに、国民に開かれた自律的労務関係制度を措置するに当たっては、本法第四条の規定に則りこれを行うこと。

十四、国家公務員制度改革推進本部の事務局長その他の事務局体制を整備するに当たっては、民間人登用を含め公務内外の人事管理制度に関し識見を有する人材の配置に努めること。

十五、縦割り行政の弊害を排除するため、各省設置法の体系を見直し、行政組織編成を弾力的に行い得る制度について検討を行うこと。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(岡田君) ただいま松井君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願ひます。

〔賛成者挙手〕

○委員長(岡田君) 全会一致と認めます。よつて、松井君提出の附帯決議案は全会一致をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。ただいまの決議に対し、渡辺国務大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許し



ます。渡辺国務大臣。

○国務大臣(渡辺喜美君) ただいま御決議のありました事項につきましては、政府といたしましても御趣旨を踏まえ配慮してまいりたいと存じます。

○委員長(岡田広君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(岡田広君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後五時三十九分散会





平成二十年六月十三日印刷

平成二十年六月十六日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

F